

BELEIDSREGELS RE-INTEGRATIE

Het College van Burgemeester en Wethouders van Menterwolde besluit, gelet op de Participatiewet, het Jaarplan Sociaal Domein en de Re-integratieverordening participatiewet 2015 Gemeente Menterwolde, vast te stellen;

BELEIDSREGELS RE-INTEGRATIE

Artikel 1: begripsbepaling

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder verordening: de Re-integratieverordening participatiewet gemeente Menterwolde 2015.
1. De begripsbepalingen van de Participatiewet alsmede van de Re-integratieverordening participatiewet gemeente Menterwolde 2015 zijn op deze beleidsregels van toepassing.
1. *De wet:* De Participatiewet.

Artikel 2: Algemeen geaccepteerde arbeid

1. Het werkloosheidsrisico en de loonwaarde spelen een cruciale rol bij het beantwoorden van de vraag op welke wijze belanghebbende inhoud moet geven aan zijn verplichtingen ten aanzien van arbeidsinschakeling zoals gedefinieerd in artikel 6 van de wet.
1. Zowel (al dan niet tijdelijk) regulier betaald werk als werken met loonkostensubsidie, zover deze gericht zijn op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie vallen onder het begrip algemeen geaccepteerde arbeid.
1. De beloning is niet lager dan het minimumloon of het naar rato van de arbeidsduur daarvan afgeleide bedrag tenzij sprake is van een lagere loonwaarde dat gecompenseerd wordt.
1. Tot algemeen geaccepteerde arbeid wordt niet gerekend: illegaal werk, werkzaamheden

in- of verband houdende met prostitutie en coffeeshops behoudens in die gevallen waarbij sprake is van een legale beroepsuitoefening die uit vrije wil is gekozen.

1. Als er sprake is van zwaarwegende gewetensbezwaren waardoor een belanghebbende in ernstig conflict komt met zichzelf en zijn omgeving weegt dit mee in de beoordeling of er sprake is van algemeen geaccepteerde arbeid waarop de geüniformeerde arbeidsverplichtingen van toepassing zijn. Belanghebbende moet dit zelf aandragen door middel van objectieveerbare en verifieerbare gegevens. Ook de omstandigheden waarin deze arbeid moet worden verricht spelen een cruciale rol zoals de vraag wat belanghebbende zelf heeft gedaan om aan werk te komen. Voor zover sprake is van aannemelijke zwaarwegende gewetensbezwaren wordt in samenspraak tussen de casemanager en belanghebbende naar een alternatief gezocht.

1. Voor reistijden woon-werk verkeer wordt een reistijd van 1½ uur (enkele reis) acceptabel geacht waarbij, in geval van deeltijdarbeid, een afweging wordt gemaakt op basis van de reiskosten en het te verwerven inkomen.

1. Een verhuisplicht kan worden opgelegd bij een werkloosheid van tenminste 3 jaren, voor zover elders een concrete baan aan belanghebbende wordt aangeboden voor de duur van ten minste een jaar waarmee zelfstandig in de kosten van levensonderhoud kan worden voorzien op het niveau van de voor belanghebbende(n) geldende bijstandsnorm en mits een woning beschikbaar is of binnen redelijke termijn beschikbaar komt.

Bij het opleggen van de verhuisplicht worden de persoonlijke omstandigheden van persoon en/of gezin in de afweging meegenomen.

1. Arbeidservaring, opleidingsniveau en affiniteit met een bepaald beroep spelen geen rol bij de beantwoording van de vraag of bepaalde arbeid als algemeen geaccepteerd moet worden aangemerkt.

1. Indien een traject naar werk niet volledig de voor werk beschikbare tijd vergt, geldt voor de resterende tijd de arbeidsverplichting als bedoeld in artikel 9 respectievelijk artikel 10a (Participatieplaatsen), artikel 10b (Participatievoorziening beschut werk).

Artikel 3: Inschrijving bij UWV Werkbedrijf en uitzendbureaus

1. Belanghebbende is verplicht om zich als werkzoekende in te schrijven en als werkzoekende ingeschreven te blijven staan bij het UWV Werkbedrijf.
1. Belanghebbende is verplicht om zich te laten inschrijven bij tenminste vier uitzendbureaus.
2. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing voor de duur waarin belanghebbende is ont-

heven van de arbeidsverplichtingen genoemd in artikel 9 lid 1 sub a en b van de wet.

Artikel 4: Overige verplichtingen belanghebbenden

Belanghebbenden zijn verplicht om:

- 1: Media en andere informatiedragers te raadplegen waarin vacatures worden vermeld waaronder begrepen: kranten, internet, sociale media als Linked-in en vacature-site's;
- 2: De vacatures bij het UWV te raadplegen;
- 3: Tijdig op openstaande vacatures te reageren op de daarin aangegeven wijze(n);
- 4: Mee te werken aan (medische, arbeidskundige en psychologische) onderzoeken;
- 5: Mee werken aan een indicatiestelling en de loonwaardebepaling in verband met eventuele inzet van loonkostensubsidie
- 5: Mee te werken aan de geadviseerde behandelingen;
- 6: Mee te werken aan een geboden traject naar werk, sociale activering en tegenprestatie voor de ontvangen uitkering;
- 7: Mee te werken aan schuldhulpverlening als sprake is van problematische schulden;
- 8: Na te laten al datgene wat het vinden van werk belemmert of bemoeilijkt;
- 9: Bij sollicitaties datgene achterwege te laten wat het verkrijgen van arbeid belemmert of bemoeilijkt;
- 10: Naar vermogen mee te werken aan het tot stand komen van een trajectplan naar (detacherings)arbeid, re-integratietrajecten, leer-werktrajecten, werkstage en geboden participatievoorzieningen voor beschut werken;
- 11: Aangeboden werk aan te nemen.

Artikel 5: Ontheffing van de arbeids- en re-integratieplicht

1. Belanghebbende wordt op zijn verzoek geheel of gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichting voor zover en in zoverre dit noodzakelijk is als gevolg van:
 - a. sociale of medisch/psychische redenen, voor zover sprake is van zodanige belemmeringen dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk voldoet aan de arbeids-en/of re-integratieverplichting, dit voor zo lang deze reden voortduurt en maximaal voor de duur van 12 maanden;
 - a. het verrichten van mantelzorg voor bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad of pleegkind(eren), voor het aantal uren van het voor werk beschikbare deel van de dag en voor zover de zorg onvermijdelijk is en redelijkerwijs slechts verricht kan worden door belanghebbende, tot zolang de noodzaak voortduurt en maximaal voor de duur van 12 maanden. Onder bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad wordt tevens begrepen de levenspartner waarmee een geregistreerd partnerschap (GP) is aangegaan of waarmee al langer dan een jaar duurzaam wordt samengewoond in gezinsverband.
 - b. de duur van de ontheffing als genoemd in dit artikel onder sub a en b kan verlengd worden, telkenmale met maximaal 12 maanden maar niet voordat zorgvuldig onderzoek daarnaar is verricht.
 - c. het volgen van een inburgeringsprogramma in het kader van de Wet Inburgering voor de duur van het programma en naar rato van de tijd die de aanvrager van de inburgering kwijt is. Voor inburgering onder de oude wet geldt een inburgeringsprogramma voor maximaal 3½ jaar (tot maximaal 1 juli 2016) en voor een inburgering onder de nieuwe wet (van kracht per 1 januari 2013) geldt een inburgeringsprogramma voor maximaal 3 jaar.
2. Het college verleent op verzoek van belanghebbende gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen als het college niet genoegzaam overtuigd is van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toegankelijkheid en plaatsing van passende scholing en de belastbaarheid van de alleenstaande ouder met een kind tot 5 jaar, dit voor zolang deze situatie voortduurt en die ouder de volledige zorg heeft voor het tot zijn last komende kind.
 1. De duur van de ontheffing als genoemd in dit artikel onder lid 2 kan verlengd worden, telkenmale met maximaal 12 maanden maar niet voordat zorgvuldig onderzoek daarnaar is verricht.
1. Belanghebbende moet aantonen dat er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste of tweede lid.

Artikel 6: Bewijsstukken

Belanghebbende moet op verzoek van het college bewijsstukken overleggen van ondermeer verrichte sollicitaties en afwijzingen.

Artikel 7: Doelgroep niet uitkeringsgerechtigden

Als een niet uitkeringsgerechtigde of een belanghebbende die een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet ontvangt verzoekt om een voorziening naar werk, moet in aanvulling op de verordening aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- a: belanghebbende moet ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf;

- b: belanghebbende moet per direct voor tenminste 24 uur per week beschikbaar zijn voor werk;
- c: belanghebbende moet, naar het oordeel van het college, binnen 12 maanden een reëel uit zicht op werk hebben;
- d: de aanvraag is niet gericht op positieverbetering;
- e: als de voorziening eerder binnen 60 maanden verwijtbaar voortijdig is beëindigd komt belanghebbende niet in aanmerking voor een voorziening.

Artikel 8: Voorzieningen

Het college kan gericht op re-integratie naar werk ondermeer de volgende voorzieningen aanbieden:

- a. Work First traject;
- b. Ondersteuning bij leer-werktraject;
- c. Werk voor uitkeringstrajecten gedurende maximaal 3 maanden; (art 10d lid 3 van de wet)
- d. Participatieplaatsen;
- e. Vrijwilligerswerk;
- f. Loonkostensubsidie voor personen met arbeidsbeperking;
- g. Scholing;
- h. Ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
- i. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie;
- j. Arbeidsactivering en toeleiding;
- k. Sociale activering;
- l. Nazorg bij arbeidsinschakeling;
- m. Voorbereidingstrajecten voor (beginnende) zelfstandigen;
- n. Onderzoek naar werk en/of leermogelijkheden en/of inzetten van diagnose-instrumenten;
- o. Ondersteunende instrumenten, waaronder schuldhulpverlening, onderzoeken door deskundigen m.b.t. taal- en beroepsgerichte scholing;
- p. Toeleiding naar regulier onderwijs;
- q. Jobcoaching/begeleiding op de werkplek;
- r. Workshops en (overige) scholing buiten het reguliere onderwijs;
- s. Inburgeringstrajecten;
- t. Voorzieningen gericht op zelfstandigheid/zelfredzaamheid/ontplooiing van weerbaarheid, maatschappelijke oriëntatie, budgetbeheer, administratie, opvoeding i.h.k.v. Jeugd en gezin;
- u. Training werknemersvaardigheden;
- v. Begeleiding door een case-manager en/of bemiddeling door een werkgeversteam.
- w. No-risk polis verzekering

Artikel 9: Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of gehandicapte werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten waarbij de werknemer tot aan de ingangsdatum van de overeenkomst geheel of gedeeltelijk afhankelijk is van een uitkering krachtens de Participatiewet als bedoeld onder artikel 7 lid 1 onderdeel a van de wet.
1. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 70% van de loonkosten gedurende een periode van maximaal 12 maanden. De loonkostensubsidieperiode kan telkenmale verlengd worden met maximaal 12 maanden.
2. Verlenging van de loonkostensubsidie, periode alsmede de hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaardebepaling voor de kwetsbare werknemer.
3. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt, zulks ter bepaling van het college.
4. Onder de kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die;
 - a. voorafgaande aan de indiensttreding gedurende 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
 - b. geen startkwalificatie bezit;
 - c. alleenstaande ouder is en de volledige zorg heeft over een tot zijn last komend kind waardoor er recht op de ALO-kop bestaat;
 - d. alleenstaande ouder is en de volledige zorg heeft over een tot zijn last komend kind, geen recht heeft op de ALO-kop en als compensatie hiervan bijzondere bijstand ontvangt van de gemeente.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere (voorgeliggende) regeling aanspraak kan maken op financiële tegemoetkomingen in de loonkosten in verband met de indiensttreding van de werknemer.
 1. De loonkostensubsidie wordt eens maand uitbetaald.
 2. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt indien er is voldaan aan de voorwaarden zoals

gesteld in de EC vrijstellingsverordening werk en gelegenheidssteun (2204/2002, 12-12-02)

Artikel 10 Scholing

1. Aanbieden van scholing voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. Het aanbod voor scholing genoemd in artikel 8 sub g is niet van toepassing voor personen genoemd in artikel 7 lid 3 sub a van de wet.
 - a. Voor de persoon waaraan het college een scholingsaanbod doet geldt dat dit aanbod de krachten en bekwaamheden van de persoon niet te boven gaat en bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
 - b. Scholing moet noodzakelijk zijn voor de kortste weg naar arbeidsinschakeling.
 - c. Scholing kan gericht zijn op het behalen van een startkwalificatie ingeval belang hebbende daarover niet beschikt.
 - d. Het scholingsaanbod dient beroepsgericht en kortdurend te zijn waarbij de nadruk ligt op praktijkgericht scholingsaanbod.
 - e. Het scholingsaanbod kan gericht zijn op het bevorderen van competenties van belanghebbende, waaronder begrepen kunnen zijn het verbeteren van houding en gedrag in relatie tot arbeidsinschakeling.
2. Met betrekking tot scholing kunnen, bij afwezigheid van voorliggende

voorzieningen de volgende kosten vergoed worden als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is:

- a. opleidingskosten en cursusbijdragen;
 - a. boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld en waarover belanghebbende bij aanvang van de studie (nog) niet zelf beschikt;
 - a. reiskosten voor zover de afstand enkele reis meer dan 7 kilometer bedraagt en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien.
1. Voor het gestelde onder het eerste en tweede lid geldt dat de goedkoopste toereikende mogelijkheid/voorziening moet worden benut.

Artikel 11 Vrijlating van inkomsten uit (deeltijd)werk

1. De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk als bedoeld in artikel 31 lid 2 aanhef en onder n en artikel 31 lid 2 aanhef en onder r van de wet is, naast de wettelijke voorwaarden, van toepassing indien de arbeid volgens het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college is van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder het eerste lid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, *met uitzondering van arbeid die reeds is aangevangen voordat aan belanghebbende(n) een uitkering krachtens de wet, IOAW of IOAZ is toegekend (de ingangsdatum van de bijstand is hiervoor het criterium).*
3. De vrijlating als bedoeld in het eerste lid geldt eveneens voor gesubsidieerde (deeltijd) arbeid.
4. Indien sprake is van een gezin geldt de vrijlating per meerderjarig gezinslid dat voldoet aan het eerste lid.
5. De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat door belanghebbende niet aan het college is gemeld (geen vrijlating achteraf).

Artikel 12 Plan van aanpak en persoonlijke ondersteuning

1. Bij de toekenning van algemene bijstand aan personen van 18 jaar of ouder, doch jonger dan 27 jaar, wordt een plan van aanpak opgenomen waarbij het uitgangspunt is dat belanghebbende, waar mogelijk, terugkeert naar 's-Rijksbekostigd onderwijs of wordt begeleid naar werk. Hierbij is sprake van maatwerk waarbij op grond van een analyse wordt afgewogen of scholing haalbaar dan wel een verbetering is voor belanghebbende.
2. Bij de toekenning van algemene bijstand aan personen van 27 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt een plan van aanpak opgenomen.
3. Zowel ingeval van terugkeer naar onderwijs als bij de activiteiten gericht op arbeidsinschakeling wordt een plan van aanpak opgesteld namens het college waar bij de inbreng van belanghebbende zoveel mogelijk wordt betrokken. De uitvoering van het plan van aanpak en de evaluatie geschiedt in samenspraak met belanghebbende.
4. Voor de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de wet wordt altijd een plan van aanpak opgesteld en persoonlijke ondersteuning geboden als een werkgever, ten behoeve van de in dienst genomen belanghebbende, een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet.
5. Het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet wordt periodiek in samenspraak met belanghebbende geëvalueerd en als dit nodig is bijgesteld.

Artikel 13 Zoektijd voor jongeren tot 27 jaar

1. Het college geeft de jongere in de zoektijd zo nodig handvatten. Dit kan bestaan uit enige opdrachten die de jongere in opdracht van het college moet verrichten om te bevorderen dat de jongere gaat werken of een opleiding gaat volgen.

2. Indien de jongere niet serieus aan de opdrachten voldoet en/of onvoldoende serieus op zoek gaat naar werk of een opleiding, bestaat geen recht op een bijstandsuitkering.

3. Indien de jongere wel serieus activiteiten verricht als bedoeld in het tweede lid maar onvoldoende dan wordt een maatregel opgelegd op grond van de Afstemmingsverordening Participatiewet.

4. Als de jongere nog een opleiding kan volgen bestaat er geen recht op bijstand ongeacht of de jongere deze opleiding gaat volgen. Hierbij is sprake van maatwerk waarbij op grond van een analyse wordt afgewogen of scholing haalbaar dan wel een verbetering is voor belanghebbende.

De jongere kan in ieder geval nog een opleiding volgen in de volgende situaties:

a: Van de jongere die geen startkwalificatie heeft kan redelijkerwijs gevergd

worden dat de jongere een startkwalificatie haalt, tenzij de jongere hiervoor geen capaciteit heeft.

Jongeren tot 23 jaar behoren exclusief tot de doelgroep van de leerplichtambtenaar.

Voor jongeren van 23 tot 27 jaar maakt de casemanager werk een inschatting en bij twijfel wordt hierover een deskundige geraadpleegd.

b: Als de jongere wel een startkwalificatie heeft, is verdere opleiding verplicht als hierdoor de kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Dit hoeft niet altijd onderwijs op een hoger niveau te zijn maar kan ook onderwijs in een andere richting betreffen op een vergelijkbaar of zelfs lager niveau. Uiteraard geldt ook hier dat de jongere wel de capaciteiten moet hebben. We streven naar duurzame oplossingen en daarom wordt de intrinsieke motivatie van de jongere meegewogen in de besluitvorming.

Vanzelfsprekend wordt hierin ook meegewogen dat sommige jongeren op voorhand minder gemotiveerd zijn voor een opleiding omdat de jongere nog niet precies weet wat het inhoudt en wat de jongere er mee kan. In dat geval wordt de jongere door het college gemotiveerd om de opleiding te volgen als deze opleiding naar het oordeel van het college bij de jongere past.

Het werkgeversteam speelt een rol als het gaat om inventarisatie van in de toekomst beschikbaar komend werk. De opleiding wordt afgestemd op een reële mogelijkheid om met deze opleiding het beschikbaar komend werk te vinden. Voor zover dit nodig is wordt een deskundige ingeschakeld in verband met een onderzoek naar de intrinsieke motivatie en kwaliteiten van de jongere. Daarbij speelt dat de jongere niet altijd weet welk werkveld hem of haar het meest past. Dit vergt doorvragen naar datgene wat de jongere aantrekkelijk lijkt in door hem of haar genoemd werk waarin de vacatures minder courant zijn.

5. Als de jongere (terug) naar school moet, maar het eerst volgende moment van instroom is later, moet tussentijds tijdelijk werk gezocht worden via onder meer uitzendbureaus.

Artikel 14 Citeertite

Dit besluit wordt aangehaald als Beleidsregels re-integratie participatiewet 2015.

Artikel 15 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2015.