

Beleidsregels van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Duiven houdende regels omtrent beleid en uitvoering re-integratie

Werken met behoud van uitkering

Artikel 1 Werken met behoud van uitkering (algemeen)

1. Bij werken met behoud van uitkering staat de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde voorop en niet het leveren van productieve arbeid.
2. De werkzaamheden zijn in overeenstemming met de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde.
3. De werkzaamheden worden onbeloond uitgevoerd.
4. Voor de uitkeringsgerechtigde bestaat geen verplichting tot betaling van (excessieve) kosten die verbonden zijn aan de plaatsing en het eventueel daaropvolgende dienstverband.
5. De uitkeringsgerechtigde heeft niet eerder bij de betreffende werkgever gewerkt of stage gelopen op dezelfde functie, tenzij sprake is van veranderde omstandigheden die naar het oordeel van gemeente plaatsing met behoud van uitkering rechtvaardigen.
6. De werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering en ongefallenverzekering afgesloten.
7. De plaatsing met behoud van uitkering maakt onderdeel uit van het plan van aanpak. Het plan van aanpak is opgenomen in het cliëntdossier.
8. Voor de plaatsing met behoud van uitkering wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Deze wordt ondertekend door de uitkeringsgerechtigde, de werkgever en de klantmanager van de RSD.
9. Vooraf aan de plaatsing wordt een werkplek op verdringing getoetst.

Artikel 2 Proefplaatsing

1. De werkgever heeft naar het oordeel van de gemeente de serieuze intentie de uitkeringsgerechtigde bij goed functioneren na afloop van de proefplaatsing een regulier arbeidscontract aan te bieden van minimaal zes maanden met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was.

Artikel 3 Werkervaringsplaats

1. De werkervaringsplaats wordt als oriëntatie-, observatie of leer instrument ingezet, waarbij vooraf de doelen helder beschreven staan in een plan van aanpak.
2. De maximumduur van de werkervaringsplaats bedraagt zes maanden.
3. De gemeente kan de duur van de werkervaringsplaats voor maximaal zes maanden verlengen.

Artikel 4 Participatieplaats

1. De participatieplaats betreft additionele werkzaamheden in de non-profit sector.

Werken in dienstverband

Artikel 5 Werken in dienstverband (algemeen)

1. Cliënt wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
2. Doel, duur en wijze van begeleiding maken onderdeel uit van een plan van aanpak. Het plan van aanpak is opgenomen in het cliëntdossier.

Artikel 6 Loonkostensubsidie (met loonwaardemeting)

1. De loonkostensubsidie zal voornamelijk worden ingezet voor personen met een loonwaarde van 40 tot 80%.
2. In incidentele gevallen kan ook een loonkostensubsidie worden verstrekt voor een cliënt met een loonwaarde van 30 tot 40%. Voorwaarde is wel dat het vooruitzicht is dat de loonwaarde van deze persoon zal stijgen.

Artikel 7 Detacheringsbaan

1. De detacheringsbaan heeft een duur van maximaal 12 maanden.
2. Voor de detacheringsbaan wordt een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. Deze wordt ondertekend door de kandidaat en de detacheerder.

3. Voor de start van de werkzaamheden bij een inlenende organisatie wordt een detacheringsovereenkomst opgesteld. Hierin liggen de gemaakte afspraken vast over de inhoud van het werk, de werktijden, het verlof en de hoogte van de inleenvergoeding.

Ondersteuning van werknemers

Artikel 8 Jobcoaching (algemeen)

1. Voor werknemers die behoren tot de doelgroep en die zonder begeleiding niet in staat zijn om de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, kan externe en interne jobcoaching worden ingezet.
2. Jobcoaching wordt alleen ingezet als de begeleidingsbehoefte van de werknemer niet meer is dan 15% van de werktijd.

Artikel 9 Externe Jobcoaching van de werknemer

1. Bij externe jobcoaching maakt de jobcoachorganisatie een begeleidingsplan voor de betreffende werknemer. Hierin wordt de begeleidingsbehoefte uitgewerkt.
2. Het begeleidingsplan wordt opgesteld op basis van een format van de RSD de Liemers.
3. In een begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. de onderbouwing van de noodzaak van jobcoaching
 - b. het doel van de jobcoaching;
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - d. de verwachte duur van de jobcoaching.
4. De jobcoachorganisaties informeert over de voortgang zo vaak als noodzakelijk of wenselijk is.
5. De jobcoachorganisatie rapporteert ten minste één keer per half jaar over de voortgang en bij afsluiting van de jobcoaching.
6. Het bedrag dat beschikbaar is voor de jobcoaching is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte.
7. Voor externe jobcoaching is in het eerste jaar een bedrag beschikbaar van gemiddeld € 6.800,- (exclusief BTW) op jaarbasis bij een arbeidsovereenkomst van tenminste 24 uur per week.
8. Bij een dienstverband van minder dan 24 uur per week wordt het maximumbedrag naar rato vastgesteld.
9. Bij het bepalen van de hoogte van het beschikbare bedrag wordt rekening gehouden met het noodzakelijk aantal uren begeleiding per week en de (leer)doelen van het begeleidingstraject.
10. De vergoeding is in principe maximaal drie jaar en wordt afgebouwd.
11. Jobcoaches dienen ingeschreven te zijn in het register van de landelijke beroepsvereniging voor jobcoaches (Noloc).
12. De jobcoachorganisatie moet een jobcoachbezetting hebben van minimaal 2 fte of afspraken hebben gemaakt met een andere jobcoachorganisatie over het inzetten van een vervanger. De vervanger voldoet aan de door RSD de Liemers gestelde eisen.
13. De jobcoachorganisatie beschikt over een privacyreglement en tekent een verwerkersovereenkomst.
14. De jobcoachorganisatie staat garant voor de kwaliteit van de dienstverlening door haar jobcoaches en maakt inzichtelijk op welke wijze zij de vakbekwaamheid van haar medewerkers waarborgt.
15. De jobcoachorganisatie dient te beschikken over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren diensten onder meer over bereikbaarheid, tijdigheid en continuïteit en procedures.

Artikel 10 Interne jobcoaching (subsidie aan werkgever als tegemoetkoming in de kosten voor het inzetten voor een interne begeleider)

1. De werkgever onderbouwt waarom interne jobcoaching de voorkeur heeft.
2. De interne jobcoach die de werknemer coacht, heeft een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training (CNV) of een training Praktijkopleider plus (Kenniscentrum). De interne jobcoach kan dit aantonen door het overleggen van een relevant certificaat.
3. De interne jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met het geven van begeleiding.
4. De interne jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren.
5. De interne jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
6. De interne jobcoach maakt bij de start een begeleidingsplan.
7. Het begeleidingsplan wordt opgesteld op basis van het format van de CNV.
8. De interne jobcoach informeert over de voortgang zo vaak als noodzakelijk of wenselijk is.
9. De aanvraag tot subsidieverlening dient binnen een maand na aanvang van de proefplaatsing of het dienstverband schriftelijk door de werkgever ingediend te worden bij het college met behulp van een daartoe door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
10. Bij de aanvraag tot subsidieverlening overlegt de werkgever:

- a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de persoon ten behoeve van wie subsidie voor persoonlijke ondersteuning wordt gevraagd;
 - b. naam, adres, woonplaats van de werkgever;
 - c. naam, adres, woonplaats van de coach(organisatie);
 - d. een uittreksel uit het jobcoachregister en een afschrift van het jobcoachcertificaat;
 - e. een afschrift van de overeenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband of de proefplaatsing blijken en
 - f. een schriftelijke verklaring, ondertekend door de werknemer, inhoudende dat de werknemer zich akkoord verklaard met de persoonlijke ondersteuning waarvoor subsidie wordt gevraagd.
11. Het college kan bepalen dat ook andere bescheiden, dan wel nadere informatie worden overgelegd.
 12. De werkgever is verplicht:
 - a. tot het voeren van een goede administratie over de aan de gesubsidieerde activiteiten verbonden inkomsten en uitgaven;
 - b. tot het afleggen van rekening en verantwoording over de gesubsidieerde activiteiten en de daaraan verbonden inkomsten en uitgaven;
 - c. uit eigen beweging het college onverwijld schriftelijk mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed zijn op de hoogte en de duur van de subsidie.
 13. Binnen een maand na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie is verstrekt, overlegt de werkgever ten behoeve van de vaststelling van de subsidie:
 - a. bewijsstukken waaruit het voortduren van het dienstverband of de proefplaatsing, dan wel het eindigen van het dienstverband of de proefplaatsing en de daaruit voortvloeiende verplichtingen blijkt;
 - b. bewijsstukken waaruit blijkt op welke wijze de coach begeleiding heeft geboden in het werkproces aan de hand van de gestelde leerdoelen;
 - c. bewijsstukken waarin de werkgever rekening en verantwoording aflegt over de aan de gesubsidieerde activiteiten verbonden inkomsten en uitgaven.
 14. Het college stelt de subsidie binnen twee maanden na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie werd verleend ambtshalve vast.
 15. Het college stelt de definitieve subsidie vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of de proefplaatsing en/of feitelijk gewerkte uren van de te begeleiden persoon en aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële verantwoording.
 16. De beschikking tot subsidievaststelling stelt het bedrag van de subsidie vast en geeft aanspraak op betaling van het vastgestelde subsidiebedrag onder gelijktijdige verrekening van de verstrekte voorschotten.
 17. Het vastgestelde bedrag dat resteert na verrekening van de voorschotten met het vastgestelde subsidiebedrag, zal binnen twee maanden na de subsidievaststelling worden betaald.

Ondersteuning van werkgevers

Artikel 11 Werkgeverscoaching

Voor externe werkgeverscoaching geldt hetzelfde als bepaald in artikel 9 (externe jobcoaching van de werknemer).

Overige voorzieningen

Artikel 12 Scholing

1. Bij cliënten van 27 jaar en ouder zonder een startkwalificatie¹ ligt de focus op het halen van een startkwalificatie.
2. Bij cliënten van 27 jaar en ouder met een startkwalificatie is scholing gericht op werk.
3. Scholing wordt bij voorkeur ingezet in combinatie met een werkactiviteit, zoals proefplaatsing, werkervaringsplaats of participatieplaats.
4. Kortdurende scholing (bijvoorbeeld cursus heftruckchauffeur of cursus VCA) duurt maximaal drie maanden.
5. Overige scholing (langer dan drie maanden en maximaal twaalf maanden) is slechts mogelijk indien er sprake is van een kansberoep (op basis van analyse UWV) of indien de werkgever de toezegging doet de cliënt tijdens of direct na de scholing in dienst te nemen.

1) Een startkwalificatie is in de ogen van de Nederlandse overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Een havo- of vwo-diploma valt onder de norm van startkwalificatie. Een vmbo-diploma geeft wel toegang tot de vervolgopleiding mbo, maar wordt door de overheid *niet* gezien als startkwalificatie. Een mbo-diploma is wel een startkwalificatie met uitzondering van niveau 1 (*assistent-beroepsbeoefenaar*).

6. Om de kans op uitval te verkleinen, vindt er voorafgaand aan de overige scholing een gesprek plaats met betrokkene over de persoonlijke situatie van betrokkene en de benodigde studiebegeleiding. Beide aspecten worden vastgelegd in een plan van aanpak.
7. Een cliënt mag één maal een door de RSD betaald herexamen doen. Daarna zijn de kosten voor de cliënt zelf.

Artikel 13 Stimuleringsubsidies

1. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die ten minste 8 uur per week vrijwilligerswerk verrichten bij een niet-commerciële organisatie, kunnen in aanmerking komen voor de activeringssubsidie.
2. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die ten minste 8 uur per week werkzaam zijn op een participatieplaats, kunnen in aanmerking komen voor de activeringssubsidie.
3. De hoogte van de activeringssubsidie bedraagt € 15,- per maand.
4. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die uitstromen naar betaald werk (met of zonder loonkostensubsidie) kunnen in aanmerking komen voor een uitstroombesubsidie van € 500,-.
5. De eerste helft van de uitstroombesubsidie(€ 250,-) wordt uitbetaald bij de aanvaarding van betaald werk waardoor geen beroep meer gedaan hoeft te worden op een bijstandsuitkering.
6. De tweede helft van de uitstroombesubsidie zal na 6 maanden worden uitbetaald indien de cliënt in die periode betaald werk heeft gehad en geen beroep heeft gedaan op een bijstandsuitkering.
7. Inwoners van 27 jaar of ouder met een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering komen maximaal één keer per drie jaar in aanmerking voor de in lid 4 bedoelde uitstroombesubsidie.

Verwervingskosten

Artikel 14 Reiskostenvergoeding en vervoersvoorziening

1. Cliënten die deelnemen aan een traject naar werk of maatschappelijke participatie kunnen, indien dit voor succesvolle deelname aan het traject noodzakelijk is, in aanmerking komen voor (een vergoeding voor) een vervoersvoorziening of een reiskostenvergoeding.
2. De verschillende opties staan hieronder in volgorde van voorkeur.
3. Een reiskostenvergoeding die door de werkgever wordt verstrekt, geldt als voorliggende voorziening.
4. Ook cliënten die een inburgeringscursus volgen en een bijstandsuitkering ontvangen komen voor een vergoeding in aanmerking.

Artikel 15 Leenfiets (fietsenpoule)

Cliënten die niet over een eigen fiets beschikken, kunnen maximaal 3 maanden een leenfiets krijgen.

Artikel 16 Vergoeding fiets of scooter

1. Is er geen leenfiets beschikbaar dan komen cliënten in aanmerking voor een vergoeding voor reparatie of aanschaf van een (tweedehands)(elektrische) fiets of een scooter.
2. Voor kleine fietsen (24 inch) bedraagt de vergoeding maximaal € 80,-.
3. Voor grote fietsen bedraagt de vergoeding maximaal € 150,-.
4. Voor een elektrische fiets/scooter/brommer bedraagt de vergoeding maximaal € 600,-.

Artikel 17 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

1. De in artikel 14 lid 1 genoemde cliënten komen in aanmerking voor een reiskostenvergoeding voor het openbaar vervoer.
2. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de goedkoopste variant van het openbaar vervoer.

Artikel 18 Reiskostenvergoeding eigen vervoer

1. Bedraagt de reisafstand minder dan vier kilometer dan wordt geen reiskostenvergoeding verstrekt.
2. Bedraagt de reisafstand vier kilometer of meer dan kunnen de reiskosten van de volledige reisafstand worden vergoed.
3. De reiskostenvergoeding bedraagt 19 cent per kilometer.
4. Parkeerkosten en veerpontkosten worden in principe niet vergoed (in de werkinstructie wordt opgenomen dat dit in bepaalde gevallen wel kan).
5. Om de reisafstand te bepalen wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd en wel de "snelste" route.
6. De reiskostenvergoeding voor eigen vervoer geldt ook als cliënt met de fiets reist. De vergoeding kan in dat geval worden gebruikt voor het onderhoud van de (elektrische) fiets, de brommer of de scooter.

Artikel 19 Rijlessen

Een vergoeding voor rijlessen kan alleen worden verstrekt als:

1. de rijopleiding het traject naar werk is (bijvoorbeeld opleiding tot vrachtwagenchauffeur) of
2. het hebben van het rijbewijs voorwaarde is om werk te kunnen aanvaarden (bijvoorbeeld bij een kraamverzorgster) op voorwaarde dat de cliënt bij een werkgever in dienst kan komen.

Artikel 20 Computer

1. Om succesvol te kunnen deelnemen aan een re-integratietraject kan een vergoeding voor de aanschaf van een computer worden verstrekt.
2. De vergoeding bedraagt maximaal € 400,-.
3. Is de afgelopen 3 jaar al een computer verstrekt, dan kan slechts een vergoeding van maximaal € 150,- voor het upgraden van de bestaande computer worden verstrekt.
4. De vergoeding kan op basis van de factuur rechtstreeks aan de winkel worden uitbetaald.

Artikel 21 Overige verwervingskosten

1. Een vergoeding voor de aanschaf van beroepskleding kan worden verstrekt (zoals witte kleding voor de zorg en veiligheidsschoenen).
2. Een vergoeding voor de aanschaf van nette kleding kan worden verstrekt als cliënt daar niet over beschikt, maar het noodzakelijk voor een succesvolle sollicitatie kan zijn.
3. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald op basis van de Nibud-prijzen voor twee sets kleding.
4. Een vergoeding voor de kosten voor een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) kan worden verstrekt.
5. Een vergoeding voor overige noodzakelijke verwervingskosten kan worden verstrekt.

Artikel 22 Diplomawaardering

1. Indien diplomawaardering relevant is voor het zoeken en vinden van werk, kan een vergoeding worden verstrekt voor het waarderen van een diploma.
2. Alleen voor de arbeidsmarkt relevante beroepsdiploma komt voor waardering in aanmerking.
3. Per cliënt kan slechts 1 diploma gewaardeerd worden.
4. Voorwaarde is dat bij cliënt geen zwaarwegende belemmeringen aanwezig mogen zijn om aan re-integratie deel te kunnen nemen.
5. Waardering vindt plaats bij een gecertificeerd bureau.
6. De kosten van een vertaalbureau inzake de waardering komen voor vergoeding in aanmerking.

Niet-Uitkeringsontvangers (NUO's)**Artikel 23 NUO's**

1. NUO's kunnen in aanmerking komen voor de in de re-integratieverordening opgenomen voorzieningen.
2. Ook voor inwoners met een WW-uitkering die over maximaal zes maanden eindigt, geldt dit artikel.
3. De uitgangspunten die voor bijstandsgerechtigden gelden, gelden ook voor NUO's: Eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid staan centraal, al het werk is passend en de kortst mogelijk weg naar werk.
4. Van de NUO kan een eigen bijdrage worden gevraagd.
5. De hoogte van de eigen bijdrage hangt af van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen van de NUO en haar of zijn partner en van het kunnen beschikken over liquide middelen.
6. Is het gezamenlijk inkomen lager dan 150% van het van toepassing zijnde Wettelijk Minimumloon (WML) dan wordt afgezien van een eigen bijdrage.
7. Is het (gezamenlijk) inkomen gelijk aan of hoger dan 150% en lager dan 200% van het van toepassing zijnde WML dan bedraagt de eigen bijdrage 50% van de totale trajectkosten.
8. Is het (gezamenlijk) inkomen gelijk of hoger dan 200% van het van toepassing zijnde WML dan bedraagt de eigen bijdrage 100% van de totale trajectkosten.
9. Hebben de NUO en zijn of haar partner per persoon € 5.000,- of meer aan liquide middelen op een bankrekening dan bedraagt de eigen bijdrage 100% van de totale trajectkosten.
10. Het van toepassing zijnde WML is afhankelijk van de gezinssituatie:
 - Gehuwd/samenwonend: 100% van het WML
 - Alleenstaande ouder: 90% van het WML
 - Alleenstaande: 70% van het WML
 - Thuisinwonend kind: 60% van het WML
11. Bij dringende redenen kan afgezien worden van het vragen van een eigen bijdrage.
12. Voor loonkostensubsidies wordt geen eigen bijdrage gevraagd.

Duiven, 25 juni 2018

Burgemeester en wethouders van Duiven,

ing. C.J. (Chris) Papjes

secretaris

drs. H.B.I. (Rik) de Lange

burgemeester

Algemene toelichting

Inleiding Re-integratiebeleid

Het Re-integratiebeleid ligt vast in de volgende documenten:

1. De Re-integratieverordening Participatiewet
2. Beleidsregels re-integratie
3. Uitvoeringsregels re-integratie
4. Werkinstructies re-integratie.

1. Re-integratieverordening Participatiewet (raadsbevoegdheid)

In de Re-integratieverordening Participatiewet staan de gemeentelijke voorzieningen waarop inwoners op grond van de Participatiewet aanspraak kunnen maken. De Participatiewet geeft aan welke voorzieningen de gemeenten in hun verordening moeten regelen. De Participatiewet geeft tegelijk ook de kaders aan. Hierbinnen hebben gemeenten wel enige vrijheid. De Re-integratieverordening is algemeen geformuleerd, niet alles is dichtgeregeld. Dit biedt de mogelijkheid om op uitvoeringsniveau maatwerk te bieden.

Om het voor het WSP² werkbaar te maken, hebben de gemeenten in Midden-Gelderland dezelfde voorzieningen in hun re-integratieverordeningen opgenomen. Omdat inwoners vanaf 1 januari 2017 zelf een indicatie voor nieuw beschut werk mogen aanvragen, is de re-integratieverordening in 2017 aangepast. Nieuw beschut werk is als voorziening opgenomen, de jobcoachregeling is uitgebreid en er zijn enkele kleinere wijzigingen doorgevoerd.

1. Beleidsregels re-integratie (collegebevoegdheid)
In de beleidsregels re-integratie zijn de voorzieningen uit de Re-integratieverordening verder uitgewerkt. Het gaat vooral om bedragen en de duur van voorzieningen. De huidige beleidsregels zijn in december 2014 door de Liemerse colleges van B&W vastgesteld. De beleidsregels staan ook in het Handboek van de RSD.
2. Uitvoeringsregels re-integratie (collegebevoegdheid)
In het Handboek van de RSD staan ook de uitvoeringsregels re-integratie. De uitvoeringsregels gaan over zaken als de manier van aanvragen, de te gebruiken formulieren en de aan te leveren bewijsstukken.
3. Werkinstructies re-integratie (bevoegdheid management RSD)
De werkinstructies zijn bedoeld voor de klantmanagers van de RSD. In de werkinstructies worden de Re-integratieverordening, de beleidsregels en de uitvoeringsregels vertaald naar de uitvoeringspraktijk.

Actualisering beleids- en uitvoeringsregels re-integratie

Om meerdere redenen is het noodzakelijk om de bestaande regels te actualiseren:

1. De Re-integratieverordening Participatiewet is geactualiseerd.
2. Inhoudelijke verbeteringen.
3. De noodzaak om kwaliteitseisen op te nemen.
4. De in de uitvoeringspraktijk ontwikkelde werkwijzen zijn zover dat ze kunnen worden vastgelegd in regels.

2) Werkgeversservicepunt Midden-Gelderland

De regels over participatieplaats, interne jobcoaching, leenfiets, diplomawaardering en niet-uitkeringsontvangers zijn nieuw. De regels over externe jobcoaching, reiskostenvergoedingen en uitstroombsubsidie zijn enigszins gewijzigd. De overige regels zijn nog actueel en zijn daarom hetzelfde gebleven. In onderstaand overzicht staan alle geactualiseerde regels. In de toelichting onder de artikelen staat of en wat er veranderd is. Na besluitvorming hierover zal een nieuw document met werkinstructies worden opgesteld.

Financiën

De verwachting is dat de kosten voor de geactualiseerde regels binnen de huidige financiële kaders blijven. De meeste regels zijn immers hetzelfde gebleven. De nieuwe regels komen voort uit al bestaande uitvoeringspraktijken.

Artikelsgewijze toelichting

Toelichting (artikelen 1 tot en met 4)

Naar aanleiding van het wetsvoorstel Verdringingstoets van SP-kamerlid Karabulut zijn de betreffende artikelen in de re-integratieverordening en de betreffende beleidsregels nog eens tegen het licht gehouden. Vastgesteld is dat het beleid voldoet aan het wetsvoorstel Verdringingstoets. Om te voorkomen dat er misbruik van het instrument wordt gebruikt (mensen worden vooral ingezet voor de productie of blijven langer dan nodig is werken met uitkering), is het noodzakelijk dat de klantmanagers bij de inzet van dit instrument zorgvuldig te werk gaan. Hiervoor is een uitgebreide werkinstructie gemaakt. De beleidsregels hoeven niet te worden aangepast.

Toelichting (artikelen 5 tot en met 7)

Bovenstaande beleidsregels zijn nog actueel en zijn daarom niet gewijzigd.

Toelichting (artikelen 8 tot en met 10)

Om te verduidelijken dat er een verschil is tussen externe en interne jobcoaching, zijn twee aparte artikelen opgenomen. Over lid 1 tot en met 10 van artikel 9 (externe jobcoaching) heeft regionale afstemming plaatsgevonden. Op grond daarvan zijn ze opgenomen in het Handboek van het WSP. Lid 11 tot en met 15 van artikel 9 zijn toegevoegd met het oog op de kwaliteit van de begeleiding. Dit geldt ook voor lid 1 tot en met 9 van artikel 10 (interne jobcoaching). Lid 9 tot en met 17 van artikel 10 zijn uitvoeringsregels. Deze zijn al eerder vastgesteld.

Toelichting (artikel 13)

Dit artikel is aangepast. Nieuw is dat mensen die werkzaam zijn op een participatieplaats in aanmerking kunnen komen voor de activeringssubsidie. Nieuw is ook dat de uitstroombsubsidie in twee keer wordt uitbetaald. Uitbetaling van de eerste helft van de uitstroombsubsidie vindt plaats direct bij uitstroom naar werk. Uitbetaling van de tweede helft kan na een half jaar worden aangevraagd.

Toelichting (artikelen 14 tot en met 18)

De mogelijkheid om een leenfiets te krijgen is nieuw. Ook nieuw is een volgorde van voorkeur. De reiskostenvergoeding voor eigen vervoer is aangepast. Deelnemers aan projecten ervaren het als probleem dat de reiskosten niet vanaf de eerste kilometer worden vergoed.

Toelichting (artikelen 19 tot en met 21)

Het bedrag voor een vergoeding voor een computer is geactualiseerd.

Toelichting (artikel 22)

Dit artikel is nieuw.

Toelichting (artikel 23)

Op basis van de Participatiewet zijn NUO's een klantgroep van de RSD. Belangrijk is dat ze voor de zelfde voorzieningen in aanmerking kunnen komen als bijstandsgerechtigden en dat ook dezelfde uitgangspunten gelden. Van NUO's met voldoende eigen middelen kan een eigen bijdrage worden gevraagd.