

## Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ gemeente Capelle aan den IJssel

Het college van burgemeester en wethouders;  
overwegende dat het wenselijk is het beleid omtrent de re-integratievoorzieningen vast te leggen in nadere regels;  
gelet op artikel 2, tweede lid van de Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 gemeente Capelle aan den IJssel;

b e s l u i t :

vast te stellen: **Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2018 gemeente Capelle aan den IJssel.**

### HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 gemeente Capelle aan den IJssel zijn in deze nadere regels van overeenkomstige toepassing.

2. In aanvulling op het eerste lid gelden de volgende begripsomschrijvingen:

- a. belanghebbenden: personen die behoren tot de doelgroep;
- b. ongesubsidieerde arbeid: een baan of zelfstandig ondernemerschap waarbij geen (periodiek) gebruik wordt gemaakt van financiële ondersteuning in de vorm van structurele loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet;
- c. uitkeringsgerechtigde: de belanghebbende met een uitkering van de gemeente;
- d. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 gemeente Capelle aan den IJssel;
- e. werkgever: de overheidswerkgever of de natuurlijke persoon tot wie, of het lichaam tot welk, één of meer natuurlijke personen in dienstbetrekking staan (artikel 3, lid 1 en artikel 9 van de Werkloosheidswet).

### HOOFDSTUK 2 INCIDENTELE LOONKOSTENSUBSIDIE (ARTIKEL 8 VAN DE VERORDENING)

#### Artikel 2. Algemene bepaling

Titel 4.2 'Subsidies' van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing.

#### Artikel 3. Voorwaarden van de loonkostensubsidie

1. De werkgever heeft aanspraak op loonkostensubsidie indien deze een dienstverband aangaat voor de duur van minimaal 6 maanden met een belanghebbende die een bijstandsuitkering ontvangt.
2. De werkgever heeft slechts eenmaal per werknemer aanspraak op loonkostensubsidie.
3. Het recht op loonkostensubsidie ontstaat wanneer het dienstverband een zodanig aantal uren omvat dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een (aanvullende) bijstandsuitkering.
4. In afwijking van het derde lid bestaat aanspraak op loonkostensubsidie bij een dienstverband met een omvang van tenminste 20 uur per week indien:
  - a. uit onafhankelijk medisch onderzoek is gebleken dat er sprake is van een medische urenbeperking waardoor de belanghebbende niet in staat is tot het verrichten van voltijdse arbeid; of
  - b. om sociale redenen is gebleken dat volledige uitstroom uit de bijstandsuitkering niet mogelijk is.
5. Het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid is niet van toepassing op een dienstverband bij een uitzendorganisatie indien aan de uitzendorganisatie voor de betreffende werknemer loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 8 is verleend.
6. Het bepaalde in het vierde lid is niet van toepassing op een dienstverband bij een uitzendorganisatie.
7. De werkgever heeft geen aanspraak op loonkostensubsidie als bedoeld in het eerste lid wanneer deze een dienstbetrekking aangaat met een werknemer die voorafgaande aan het dienstverband een werkstage als bedoeld in artikel 10 tweede lid heeft volbracht.

#### Artikel 4. Wijze van aanvragen

De werkgever maakt voor het aanvragen van loonkostensubsidie gebruik van het 'Aanvraagformulier loonkostensubsidie'.

#### Artikel 5. Termijn van de aanvraag

De aanvraag voor loonkostensubsidie wordt vóór aanvang van het dienstverband ingediend.

#### Artikel 6. Hoogte van de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 3, bedraagt € 2.000,- bij een dienstverband van tenminste 6 en minder dan 12 maanden met een omvang van tenminste 32 uur per week.
2. De loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 3, bedraagt € 4.000,- bij een dienstverband van tenminste 12 maanden met een omvang van tenminste 32 uur per week.



3. Indien de omvang van het dienstverband kleiner is dan 32 uur per week, dan wordt de subsidie verlaagd naar rato van het aantal uren.

4. Indien de omvang van het dienstverband groter is dan 32 uur per week, dan is de subsidie niet hoger dan de bedragen genoemd in het eerste en tweede lid.

#### Artikel 7. Uitbetalen loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 3, wordt na het verstrijken van het dienstverband (van minimaal 6 maanden) achteraf uitbetaald op basis van de salarisspecificaties (te ontvangen binnen 2 maanden na afloop van het dienstverband).

#### Artikel 8. Voorwaarden incidentele loonkostensubsidie voor uitzendorganisaties

1. Een uitzendorganisatie heeft aanspraak op loonkostensubsidie indien de belanghebbende arbeid verricht voor deze uitzendorganisatie en bijstandsgerechtigd is.

2. De uitzendorganisatie heeft slechts eenmaal per werknemer aanspraak op deze loonkostensubsidie.

3. De aanspraak en hoogte van de loonkostensubsidie als bedoeld in het eerste lid is afhankelijk van het aantal gewerkte uren per belanghebbende na de eerste werkdag. Bij elke plaatsing van minimaal 250 uur in een periode van maximaal 6 maanden bestaat aanspraak op loonkostensubsidie tot een bedrag van € 1,- per aantoonbaar gewerkt uur (minimaal € 250,-) met een maximum van 1.000 uur in een periode van maximaal 12 maanden.

#### Artikel 9. Hoogte incidentele loonkostensubsidie voor werk via uitzendorganisaties

1. De loonkostensubsidie bedraagt afhankelijk van het aantal plaatsingen minimaal € 250,- en maximaal € 375,- voor elke 250 uur, waarbij het loonkostensubsidiebedrag van € 1,- als genoemd in artikel 8, lid 3 van deze Nadere regels, inbegrepen is. De volgende staffel is van toepassing:

- 1 tot 10 plaatsingen; € 1,- per gewerkt uur (max. 1.000 uur);
- 10 tot 25 plaatsingen; € 1,10 per gewerkt uur (max. 1.000 uur);
- 25 tot 50 plaatsingen; € 1,20 per gewerkt uur (max. 1.000 uur);
- 50 tot 100 plaatsingen; € 1,35 per gewerkt uur (max. 1.000 uur);
- 100 en meer plaatsingen; € 1,50 per gewerkt uur (max. 1.000 uur).

2. Uitbetaling vindt plaats na aanlevering van salarisspecificaties aan de hand waarvan het aantal gewerkte uren kan worden vastgesteld.

### HOOFDSTUK 3 WERKSTAGE (ARTIKEL 10 VAN DE VERORDENING)

#### Artikel 10. Duur van werkstage

1. Indien de werkstage wordt ingezet voor het behouden of opdoen van werknemersvaardigheden, duurt de werkstage 3 maanden. Deze termijn kan worden verlengd tot maximaal 6 maanden.

2. Indien de werkstage wordt ingezet wanneer de werkgever de intentie heeft om na de werkstage een arbeidsovereenkomst aan te gaan, duurt de werkstage maximaal 3 maanden. Deze termijn kan niet worden verlengd.

3. De termijn zoals bedoeld in lid 1 en lid 2 kan worden verlengd met de duur van de periode waarin de belanghebbende tijdens de stage wegens in de persoon gelegen factoren geen werkzaamheden heeft verricht.

4. Een werkstage kan niet worden ingezet voor de werknemer waarvoor de werkgever een beroep doet op een loonkostensubsidie als bedoeld in hoofdstuk 2 van deze nadere regels.

#### Artikel 11. Verplichtingen werkstage

Verplichtingen die aan de werkstage verbonden zijn:

- a. de stage verlenende organisatie sluit met de belanghebbende een stageovereenkomst af door middel van een standaard stageovereenkomst die door de gemeente is verstrekt;
- b. de stage verlenende organisatie is primair verantwoordelijk voor het handelen van de belanghebbende en kan de daaruit voortvloeiende schade als gevolg van wettelijke aansprakelijkheid of ongevallen niet afwentelen op de belanghebbende;
- c. kosten wegens door een belanghebbende aan eigendommen van derden toegebrachte schade, alsmede schade als gevolg van ongevallen, tijdens werk- en reisure worden in beginsel verhaald op de ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering van de stage verlenende organisatie en
- d. kosten in verband met wettelijke aansprakelijkheid en ongevallen, tijdens werk- en reisure, die niet of niet volledig op een verzekering van de stage verlenende organisatie kunnen worden verhaald, worden verhaald op de Praktijkervaringsplekpolis van de gemeente. De uitkering dan wel vergoeding is in dat geval niet hoger dan de binnen de Praktijkervaringsplekpolis vastgestelde maximum bedragen.

#### Artikel 12. Vergoeding noodzakelijke kosten werkstage

De noodzakelijke kosten kunnen worden vergoed overeenkomstig artikel 18 van deze nadere regels, indien de werkgever deze niet vergoedt.

### HOOFDSTUK 4 ONDERSTEUNING LEER-WERKTRAJECT (ARTIKEL 11 VAN DE VERORDENING)

#### Artikel 13. Ondersteuning

1. De ondersteuning bij het leer-werktraject wordt uitsluitend ingezet wanneer:

- a. uitval uit het leer-werktraject dreigt of
- b. door afronding van het leer-werktraject het perspectief op de arbeidsmarkt verbetert.

2. De vorm en duur van de ondersteuning die geboden wordt is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de belanghebbende.



3. De duur van de ondersteuning is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk.

## HOOFDSTUK 5 PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING (ARTIKEL 12 VAN DE VERORDENING)

### Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning

1. De persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit ondersteuning die dient tot het stabiliseren en beheersbaar maken van problematiek op verschillende levensgebieden. Hiermee wordt beoogd re-integratie en participatie mogelijk te maken.
2. De persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit ondersteuning die gericht is op structurele plaatsing op een werkplek.  
Deze wordt verleend indien:
  - a. de persoonlijke ondersteuning bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de belanghebbende, gericht op het kunnen uitvoeren van de hem opgedragen taken; of
  - b. de belanghebbende zonder een systematische begeleiding niet in staat zou zijn de hem opgedragen taken te verrichten.
3. De persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in lid 2 kan bestaan uit het beschikbaar stellen van persoonlijke ondersteuning of uit vergoeding van de kosten van persoonlijke ondersteuning.
4. Bij de keuze voor een partij die de persoonlijke ondersteuning zal uitvoeren wordt, voor zover mogelijk, aangesloten bij het voor die beroepsgroep geldende erkenningskader.

## HOOFDSTUK 6 NAZORG (ARTIKEL 13 VAN DE VERORDENING)

### Artikel 15. Inhoud nazorg

1. Wanneer de belanghebbende reguliere arbeid heeft aanvaard dan biedt het college nazorg. De nazorg bestaat uit tenminste 3 contactmomenten met de werkgever en/of de belanghebbende gedurende de eerste 6 maanden.
2. Bij een halfjaarcontract is er tenminste een contactmoment bij plaatsing, een contactmoment na 3 maanden en een contactmoment aan het eind van het contract.
3. Bij een jaarcontract is er tenminste een contactmoment bij de plaatsing, een contactmoment aan het einde van de proeftijd en een contactmoment na 3 maanden.

## HOOFDSTUK 7 UITSTROOMPREMIE (ARTIKEL 14 VAN DE VERORDENING)

### Artikel 16. Recht op uitstroompremie

1. Recht op een eenmalige uitstroompremie heeft de uitkeringsgerechtigde die een reguliere arbeidsovereenkomst aanvaardt voor de duur van tenminste 6 maanden, en die minimaal 1 jaar voorafgaand aan de arbeidsinschakeling uitsluitend en zonder onderbreking een (aanvullende) uitkering op grond van de wet, de IOAW of IOAZ heeft ontvangen, zonder dat er tijdens deze periode sprake is geweest van een schending van de arbeidsverplichtingen.
2. Voorwaarde voor de toekenning van de premie is de uitstroom naar ongesubsidieerde arbeid, waarmee een inkomen wordt verworven waardoor de uitkeringsgerechtigde niet langer uitkeringsafhankelijk is.
3. De premie wordt niet toegekend indien de uitkeringsgerechtigde uitstroomt door middel van een door de gemeente gefinancierd traject met baangarantie.
4. Er bestaat geen recht op een premie als geconstateerd wordt, dat de belanghebbende niet binnen zeven dagen na de ingangsdatum van het dienstverband, informatie heeft verstrekt over de werkaanvaarding, zoals bijvoorbeeld door het overleggen van de arbeidsovereenkomst of loonstrook.
5. De hoogte van de premie is:
  - a. € 250,- bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van 6 tot 12 maanden;
  - b. € 500,- bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden of meer.

### Artikel 17. Uitbetaling uitstroompremie

De premie wordt 2 maanden na aanvang van het dienstverband ambtshalve toegekend.

## HOOFDSTUK 8 OVERIGE VERGOEDINGEN (ARTIKEL 15 VAN DE VERORDENING)

### Artikel 18. Vergoeding noodzakelijke kosten

1. In het kader van de arbeidsinschakeling en participatie kan er sprake zijn van noodzakelijke kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Onder deze noodzakelijke kosten worden uitsluitend verstaan:
  - a. reiskosten, tot maximaal 1 maand na de arbeidsinschakeling, conform de beleidsregels reiskosten vergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering 2018;
  - b. reiskosten, met betrekking tot het verrichten van additionele werkzaamheden zoals genoemd in artikel 18 van de verordening, conform de beleidsregels reiskosten vergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering 2018;
  - c. reiskosten, met betrekking tot het verrichten van een werkstage zoals genoemd in artikel 10 van de verordening, conform de beleidsregels reiskosten vergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering 2018;
  - d. verwervingskosten; de kosten die het gevolg zijn van het verwerven van werk en het aanvaarden van werk zoals de aanschaf van (persoonlijk) gereedschap of kleding (bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, overall et cetera) voor zover de werkgever die niet vergoedt, tot een maximum van € 500,-;

e. de kosten van een verplichte verhuizing, in het kader van artikel 18, vierde lid onder e van de wet. Hiervoor wordt aangesloten op de beleidsregels kostensoorten bijzondere bijstand;

f. de meerkosten van de kinderopvang tot maximaal drie maanden na de arbeidsinschakeling.

2. De aanvraag om een vergoeding van noodzakelijke kosten wordt vooraf ingediend.

#### Artikel 19. Meeneembare voorzieningen

1. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft, zoals bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.

2. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorziening ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.

3. Een meeneembare voorziening kan aan de belanghebbende worden aangeboden als er aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

a. de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en

b. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en

c. de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1 onderdeel e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en

d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, zoals bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling; en

e. meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren dan wel algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en

f. het dient te gaan om de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.

4. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere betrokken:

- de kosten van de meeneembare voorziening;
- de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
- de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

5. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

### HOOFDSTUK 9 SCHOLING (ARTIKEL 16 VAN DE VERORDENING)

#### Artikel 20. Noodzakelijkheid van scholing

1. De aangeboden scholing is gericht op arbeidsinschakeling.

2. Registratie bij het UWV WERKbedrijf is verplicht.

3. De scholing heeft betrekking op een erkende opleiding en vindt plaats bij een erkend opleidingsinstituut.

4. Indien de belanghebbende onderwijs of een beroepsopleiding volgt waarvoor beroep gedaan kan worden op de Wet studiefinanciering 2000 of op hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten, dan is financiering op basis van de verordening niet mogelijk.

#### Artikel 21. Duur van de scholing

De duur van de scholing is zo kort als mogelijk zo lang als noodzakelijk.

#### Artikel 22. Kosten scholing

1. Bij toekenning van scholing komen de volgende kosten voor vergoeding in aanmerking:

a. opleidingskosten, cursusbijdragen en examengeld;

b. boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld; of

c. reiskosten die direct verbonden zijn aan de scholing, conform de beleidsregels reiskosten vergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering 2018.

2. De vergoeding van kosten van het totale scholingstraject, inclusief de kosten zoals genoemd onder lid 1 sub b, bedraagt maximaal € 5.000,-.

3. Van het tweede lid kan worden afgeweken indien:

a. scholing wordt gevolgd in combinatie met betaalde arbeid en deze combinatie een kostenverhogend effect heeft; of

b. een alleenstaande ouder scholing volgt op grond van artikel 9a van de wet.

4. De kosten worden direct of op declaratiebasis aan het opleidingsinstituut vergoed.

#### Artikel 23. De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten

1. De hoogte van de tegemoetkoming aan een uitkeringsgerechtigde bedraagt 100% van de voor tegemoetkoming in aanmerking komende kosten.

2. De hoogte van de tegemoetkoming aan een belanghebbende niet zijnde een uitkeringsgerechtigde bedraagt 100% van de voor tegemoetkoming in aanmerking komende kosten minus de draagkracht uit eigen inkomen of vermogen die op grond van de wet en de beleidsregels bijzondere bijstand in aanmerking wordt genomen.

#### HOOFDSTUK 10 PARTICIPATIEVOORZIENING BESCHUT WERK (ARTIKEL 17 VAN DE VERORDENING)

##### Artikel 24. Besluit doelgroep beschut werk

1. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit het college of de persoon vermeld in het advies tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige toestand-koming van het advies van het UWV, kan het college ervan afwijken.

2. De belanghebbende wordt door het college schriftelijk in kennis gesteld van het in het eerste lid genoemde besluit.

3. Een kopie van het advies zoals bedoeld in het eerste lid wordt als bijlage aan het besluit toegevoegd.

4. Eens per drie jaar bepaalt het college of de persoon nog tot de doelgroep behoort.

##### Artikel 25. Plaatsing

1. Na het besluit dat een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt deze aangemeld bij de door het college aangewezen organisatie, die optreedt als werkgever van de personen in een dienstbetrekking beschut werk.

2. Voorafgaand aan het dienstverband kan een proefplaatsing van maximaal 1 maand bij werkgever ingezet worden.

3. De voorziening beschut werk vangt aan met een dienstverband voor bepaalde tijd.

4. Indien noodzakelijk worden door de werkgever aanvullende voorzieningen ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken.

##### Artikel 26. Invulling voorziening beschut werk

1. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een beloning ter hoogte van het wettelijk minimumloon.

2. Een dienstbetrekking beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week.

3. De cao Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is niet van toepassing op dienstbetrekkingen beschut werk.

4. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt de dienstbetrekking beschut werk beëindigd. Belanghebbende wordt van dit besluit in kennis gesteld.

##### Artikel 27. Omvang aantal dienstbetrekkingen beschut werk

Het maximaal aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per kalenderjaar is gelijk aan het aantal dat het Rijk voor de gemeente per ministeriële regeling heeft vastgesteld.

##### Artikel 28. Wachtlijst

1. Wanneer het aantal bedoeld in artikel 27 is bereikt, wordt de persoon, waarvoor het college heeft besloten dat hij tot de doelgroep beschut werk behoort en daarmee recht heeft op de dienstbetrekking uit artikel 26, lid 1, op een wachtlijst geplaatst.

2. Volgorde plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum van het (positief) advies van het UWV.

3. Een persoon op de wachtlijst beschut werk kan gebruik maken van andere voorzieningen uit de Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 totdat instroom in een dienstbetrekking beschut werk een feit is.

#### HOOFDSTUK 11 PARTICIPATIEPLAATS (ARTIKEL 18 VAN DE VERORDENING)

##### Artikel 29. Scholing in het kader van de participatieplaats

1. Indien de uitkeringsgerechtigde niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college scholing of een opleiding aan.

2. Het college stemt de aard van de scholing of opleiding af op de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde, maar neemt daarbij in acht dat de scholing of opleiding de toegang tot de arbeidsmarkt dient te bevorderen.

3. Voor het overige zijn artikelen 20 tot en met 23 van deze Nadere regels van toepassing.

#### HOOFDSTUK 12 SLOTBEPALINGEN

##### Artikel 30. Citeertitel

Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als: Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2018 gemeente Capelle aan den IJssel.

##### Artikel 31. Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze Nadere regels treden per 1 april 2018 in werking.

2. Artikel 19 van deze Nadere regels werkt terug tot 1 januari 2018.

3. De Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 gemeente Capelle aan den IJssel van 19 mei 2017 worden ingetrokken.

4. De tijdens de Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2017 gemeente Capelle aan den IJssel in gang gezette re-integratievoorzieningen worden voortgezet en afgerond overeenkomstig de daarbij behorende overeenkomst of het trajectplan.

Capelle aan den IJssel, 20 maart 2018.

Het college van burgemeester en wethouders voornoemd,  
de secretaris, de burgemeester,  
drs. A. de Baat mr. P. Oskam