

Beleidsregels Re- integratie Participatiewet/ IOAW/IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2017 Wettelijke grondslagen waarop de beleidsregels zijn gebaseerd

Artikelen 6, 7, 8a en 10 van de Participatiewet, Artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) Artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) Artikelen 10.1, 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
gelet op artikel 3, 4, 5, 6, 8,9,10. 11, 12 en 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen- Duiveland 2016 zoals vastgesteld door de raad in de vergadering van d.d. 30 oktober 2014,

Artikel 1 Begripsbepalingen

De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Verordening Re-integratie Participatiewet IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2017 zijn in deze beleidsregels overeenkomstig van toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:
grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één tot anderhalf jaar;
korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
voorziening: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
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;
arbeidsovereenkomst: een overeenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector.

Artikel 2. Vorm van ondersteuning

Burgemeester en wethouder organiseren de ondersteuning en voorzieningen zodanig dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding met verschillende productgroepen met daarin voorzieningen ontstaat, die recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt. Onder ondersteuning wordt verstaan:
Het onderzoek naar en verslag over de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten (de diagnose);
Het uitvoeren, organiseren, aan-,bijsturen en begeleiden van het op basis van de diagnose gekozen traject (het trajectmanagement).

Artikel 3. Subsidie- of budgetplafonds

Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening Loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6 eerste lid sub e en artikel 6 tweede lid van de wet (personen die met voltijds arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het minimumloon).

Artikel 4. Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid

De vrijlating van inkomsten uit deeltijdwerk als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n en r van de wet is van toepassing indien de arbeid volgens het college bijdraagt aan arbeidsinschakeling. Het college is hierbij van oordeel dat alle arbeid als bedoeld onder dit lid bijdraagt aan arbeidsinschakeling. Op grond van de wet (artikel 6 b lid 4) is het UWV de aangewezen instantie voor de vaststelling van de medische urenbeperking.
De vrijlating geldt niet voor het inkomen dat niet of niet tijdig aan het college is gemeld zoals bepaald in artikel 17 van de wet.

Artikel 5. Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling

Het college kan een werkgeverssubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.

Voor indienstnemingsvergoeding gelden de volgende voorwaarden:

De indienstnemingsvergoeding kan worden verleend tot een bedrag van maximaal € 1.000,- per maand gedurende de periode van de overeengekomen arbeidsovereenkomst naar rato van maximaal 36 uur maar maximaal 9 maanden.

Bij voortijdige beëindiging van het dienstverband wordt de vergoeding bepaald naar rato van het aantal gewerkte maanden.

De indienstnemingsvergoeding kan voor een bijstandsgerechtigde eens per twee jaar worden ingezet. De werkgever kan de indienstnemingsvergoeding onder andere inzetten voor:

Scholing

Begeleiding

Loonkosten

Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:

voorafgaand aan de indienstneming gedurende 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden of;

geen startkwalificatiebezit of;

ouder is dan 55 jaar.

Deze vergoeding wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak kan maken op financiële tegemoetkomingen.

Artikel 6. Werkervaring

Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als deze:

behoort tot de doelgroep, en

nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Het doel van de werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.

Aanbieden van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 32 uur per week voor een periode van 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid van verlenging van 3 maanden.

In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

het doel van de werkervaringsplaats, en

de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 7. Sociale activering

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.

Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

Artikel 8. Proefplaatsing

Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in arbeid.

De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detachings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detachings- of arbeidsovereenkomst aan te bieden.

De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 36 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.

Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd

Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Een proefplaatsing kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde persoon bij dezelfde werkgever artikel 3 van deze beleidsregels is ingezet.

Artikel 9. Detachering en uitzenden

Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie.

Aan de werkgever wordt een detacheringsvergoeding in rekening gebracht rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer- werktraject

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen zoals omschreven in artikel 10f van de Participatiewet.

Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werkbaan.

Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school, het RMC of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.

De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluaties plaats. Daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

Het Leerwerkloket heeft een adviserende rol in het vaststellen van de noodzaak en de vorm van het leer-werktraject.

Artikel 11. Scholing alleenstaande ouders

Aangaande het gestelde in artikel 9a lid 10 en 11 van de Participatiewet (alleenstaande ouders die ontheven zijn van de verplichtingen tot arbeidsinschakeling en op verzoek of verplicht scholing willen/moeten volgen) geldt het volgende:

de opleiding dient de kansen op de arbeidsmarkt te doen toenemen en aan te sluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van de belanghebbende c.q. gericht te zijn op het behalen van een startkwalificatie; ter bepaling hiervan dient er een advies te worden gevraagd bij het Leerwerkloket Zeeland; er wordt maximaal gedurende vijf jaar een vergoeding van de scholingskosten toegekend; indien belanghebbende onvoldoende studieresultaten behaalt kan de vergoeding worden stopgezet; bij alle vergoedingen in het kader van dit artikel is het uitgangspunt dat het moet gaan om de goedkoopst adequate vorm van scholing;

betaling van scholingskosten vindt plaats na inlevering van een nota van het scholingsinstituut.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning/ Jobcoach

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten:

Voor persoonlijke ondersteuning op de werkplek kan het college maximaal de volgende vergoedingen aan de werkgever ter beschikking stellen.

1e jaar: maximaal 6% van het dienstverband

2e jaar: maximaal 4% van het dienstverband

3e jaar: maximaal 2,5% van het dienstverband

4e jaar: 0%

Voor persoonlijke ondersteuning geldt een uurtarief van maximaal € 52,- ex BTW

Gaat een werknemer naar een andere werkgever, dan beginnen de begeleiding en de vergoeding daarvoor opnieuw.

De vergoeding eindigt als:

de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt;

de werknemer niet meer tot de doelgroep behoort of;

de begeleiding op de werkplek onvoldoende is.

Artikel 13 Onkostenvergoeding re-integratie

Onder onkosten re-integratie wordt verstaan, een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een re-integratietraject of in verband met arbeidsinschakeling.

Het doel is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het aanvaarden van arbeid, dan wel het deelnemen aan een re-integratie voorziening.

De belanghebbende die in verband met de arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening noodzakelijke kosten moet maken, welke niet anderszins kunnen worden vergoed.

Nadere voorwaarden:

de kosten dienen verband te houden met de arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratie voorziening;
het college beoordeelt de noodzakelijkheid van de te maken kosten;
er is geen voorliggende voorziening voor de kosten, zoals een vergoeding door de werkgever;
indien het reiskosten betreffen, zijn deze in beginsel pas noodzakelijk indien de enkele reisafstand per fiets 10 kilometer of meer is;
indien met openbaar vervoer wordt gereisd, dan wordt de vergoeding berekend op basis van kosten openbaar vervoer tweede klasse;
indien met eigen vervoer wordt gereisd, dan is een vergoeding van € 0,19 per kilometer van toepassing;
de onkosten waarvoor een vergoeding wordt gevraagd dienen aantoonbaar en verifieerbaar te zijn;
indien noodzakelijk kunnen de kosten vooraf, na overleg van een pro-forma nota, worden vergoed.

Artikel 14. Intrekken oude beleidsregels overgangsrecht

De Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 wordt gelijktijdig met de inwerkingtreding van deze beleidsregels ingetrokken.
Een persoon die gebruik maakt van een toekende voorziening op grond van de Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer dan 12 maanden.

Artikel 15. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.
Indien onverkorte toepassing van deze beleidsegels zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid kan het college in bijzondere gevallen afwijken van deze beleidsregels.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden inwerking de dag na bekendmaking.

Artikel 17. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie Participatiewet/ IOAW/IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2017.

Vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Schouwen-Duiveland op 16 mei 2017.

Burgemeester en wethouders van Schouwen-Duiveland,

M.K. van den Heuvel
secretaris

G.C.G.M. Rabelink
burgemeester

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld

Artikel 4 Vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid

Dit artikel beschrijft welke inkomsten uit deeltijdarbeid worden vrijgelaten door het college. Via de inkomsten verklaring wordt duidelijk of iemand inkomsten heeft uit arbeid. Een belanghebbende die een uitkering ontvangt, is verplicht via dit formulier zijn inkomsten uit (gesubsidieerde) arbeid op te geven.

Artikel 5 Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling

Dit artikel bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een indienstnemingsvergoeding aan werkgevers die een kwetsbare werknemer in dienst nemen. Om verwarring te voorkomen: dit betreft niet de wettelijke geregelde loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in artikelen 6, eerste lid, onderdeel e, 10c en 10d van de Participatiewet. Het betreft een gemeentelijk instrument dat een werkgever net die extra stimulans kan bieden om een kwetsbare werknemer een kans te bieden. Deze vergoeding kan onder andere voor scholing, begeleiding en/of loonkosten worden ingezet. Het is aan de werkgever om te bepalen welke inzet de kans op een succesvolle arbeidsrelatie het meest vergroot.

In het vierde lid wordt bepaald wat moet worden verstaan onder een kwetsbare werknemer. Dit zijn mensen die door omstandigheden, zoals langdurige werkloosheid, leeftijd en het ontbreken van een startkwalificatie in eerste instantie minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers, maar na een goede start uitstekende werknemers kunnen zijn en die zonder verdere ondersteuning aan het werk kunnen blijven.

Artikel 6. Werkervaring

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees werkervaringsplaats) 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. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van aantoonbaar gemaakte kosten.

Doel van de werkervaringsplaats.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van een werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding weer te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaring kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage' waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend wordt beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 7. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie met een re-integratie doelstelling ingezet.

Begrip 'sociale activering'

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandig maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of de buurt. Sociale activering is hierdoor ook anders dan een Participatieplaats (artikel 10 a Participatiewet) waar vooral de nadruk ligt op het leren werken of (opnieuw) wennen aan collega's.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 7, eerste lid). Voor de verplichting om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale

activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Het college stemt duur van de activiteiten af op de persoon.

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 8. Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van proefplaatsing kan ook de loonwaarde van een persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkostensubsidie moet zijn.

Artikel 9. Detachering en uitzenden

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. De derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt.

Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en inhoud van het werk.

Artikel 10. Ondersteuning bij een leer- werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10 f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan aanbieden aan personen:

Van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

Van achttien tot zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot zevententwintig jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen

Bijstandsgerechtigden jonger dan zevententwintig jaar die uit s' Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit s' Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit s' Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen dat de gemeente geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leerwerktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leerwerktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 11 Scholing alleenstaande ouders

Een alleenstaande ouder die ontheven is van de arbeidsverplichtingen kan in plaats van arbeidsplicht, een scholingsplicht opgelegd krijgen. Dit is het geval als deze ouder niet over een startkwalificatie beschikt. Hierdoor kan de alleenstaande ouder een opleiding volgen die leidt tot meer kansen op de arbeidsmarkt,

Een alleenstaande ouder die reeds beschikt over een startkwalificatie kan op verzoek scholing aangeboden krijgen die bijdraagt aan vergroting van kansen op de arbeidsmarkt.

Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning/ jobcoach

In artikel 10 van de Participatiewet wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Onkostenvergoeding re-integratie

In principe komen alle kosten die een belanghebbende moet maken om deel te nemen aan een traject of uit te stromen naar werk, voor een vergoeding in aanmerking. Voorwaarde is wél dat in de toekenning voldoende duidelijk is gemaakt dat er een relatie is tussen de gemaakte kosten en re-integratie. Te denken valt bijvoorbeeld aan reiskosten en sollicitatiekosten, werkkleding, schoeisel.

Het uitgangspunt voor de beoordeling of de kosten al dan niet voor vergoeding in aanmerking komen is het antwoord op de vraag:

kan het niet vergoeden van de kosten leiden tot vertraging of zelfs beëindiging van het re-integratietraject? of;

kan het niet vergoeden van de kosten ertoe leiden dat de betaalde arbeid niet naar behoren kan worden uitgevoerd c.q. verkregen?