



## Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Nuenen 2019

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nuenen; gelet op,

- de artikelen 7 en 10 tot en met 10f van de Participatiewet en de artikelen 4.81, 4.84 en 10.1 van de Algemene wet bestuursrecht,
- het bepaalde in de Re-integratieverordening Participatiewet 2015,

besluit vast te stellen de hieronder beschreven:

### Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Nuenen 2019

#### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in de Participatiewet en artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaan onder:

1. **verordening:** hiermee wordt bedoeld de Verordening Re-integratie 2015;
2. **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;
3. **wet:** de Participatiewet.
4. **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;
5. **arbeidsovereenkomst:** een arbeidsovereenkomst 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.
6. **inkomen:** het inkomen van de belanghebbende en indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding als in artikel 3 van de Participatiewet, het gezamenlijk inkomen.

##### Artikel 1.2 Doelgroep

De in deze beleidsregel genoemde voorzieningen kunnen door het college worden aangeboden aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1 sub a onder 1<sup>o</sup> Participatiewet.

##### Artikel 1.3 Arbeidsinschakeling voor personen die geen recht hebben op een uitkering op grond van de Participatiewet

1. Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling de personen omschreven in artikel 7, eerste lid sub a onder 2<sup>o</sup> t/m 7<sup>o</sup> van de Participatiewet onder de volgende voorwaarden;
  - a. de persoon staat ingeschreven als werkzoekende bij het UWV (uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen);
  - b. de persoon heeft inkomsten uit werkzaamheden voor minder dan 12 uur per week;
  - c. de persoon stelt zich beschikbaar voor werk voor tenminste 20 uur per week;
2. Het college beoordeelt of de mogelijke voorziening de goedkoopste adequate voorziening is gericht op het zo spoedig mogelijk aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid. Het college kan hiervoor advies bij derden inwinnen.
3. Het college verstrekt maximaal € 4.000,- voor een volledig traject gericht op arbeidsinschakeling als de persoon voldoet aan de voorwaarden genoemd onder het eerste lid van dit artikel.
4. Belanghebbende dient zelf in de kosten te voorzien, zoals genoemd in lid 2, wanneer sprake is van:
  - a. een inkomen van meer dan 120% van de geldende bijstandsnorm, waarbij indien van toepassing rekening wordt gehouden met de gezamenlijke huishouding; en
  - b. een vermogensgrens die niet meer bedraagt dan het vrij te laten vermogen o.g.v. artikel 34 lid 3 van de wet.
5. In afwijking van lid 4 voorziet het college in de kosten van de voorziening wanneer sprake is van een registratie in het doelgroepregister.

## Hoofdstuk 2 Voorzieningen

### Artikel 2.1 Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon plaatsen op een werkervaringsplaats met als doel het opdoen van werkervaring en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
2. De duur van de werkervaringsplaats is maximaal 6 maanden.
3. Een eenmalige verlenging van 6 maanden is mogelijk op individuele gronden en bij dezelfde werkgever.
4. Het college plaats de persoon alleen onder voorwaarde dat door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en daardoor evenmin verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats;
  - b. de werkzaamheden die uitgevoerd dienen te worden;
  - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - d. de verklaring dat de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is door de werkgever.

### Artikel 2.2 Scholing

1. Het college kan scholing aanbieden indien:
  - a. de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren;
  - b. de scholing aansluit op de mogelijkheden van de persoon;
  - c. de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren;
  - d. bij de scholing sprake is van een baangarantie die leidt tot bijstandsonafhankelijkheid;
  - e. het gaat om korte opleidingen en als het doel is het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
  - f. de duur van het scholingstraject maximaal 24 maanden omvat;
  - g. de kosten van de scholing of opleiding maximaal € 4.000,00 bedragen.
2. Scholing wordt niet ingezet voor jongeren, die regulier onderwijs kunnen volgen en daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen, overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

### Artikel 2.4 Sociale activering

1. Sociale activering heeft als doel de belanghebbende, met behoud van uitkering, maatschappelijk nuttige activiteiten te laten verrichten, zo mogelijk met het oogmerk om hiermee werkritme op te doen.
2. Sociale activering kan een onderdeel zijn van een traject gericht op arbeidsinschakeling of, als dat (nog) niet mogelijk is, maatschappelijke participatie.
3. Sociale activering wordt alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk.
4. Deze voorziening kan ingezet worden wanneer door het college aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat de belanghebbende (nog) geen perspectief heeft op regulier werk en dat inzet van sociale activering, mede gelet op het tweede lid, wenselijk is.
5. De duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten worden afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
6. 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.

### Artikel 2.5 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten in de vorm van een participatieplaats.
2. De bijstandsgerechtigde verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden.
3. Het college zorgt ervoor dat de termijn en de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, bedraagt € 250,- en wordt uitbetaald na 6 maanden onder de voorwaarde dat er voldoende wordt meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

5. Voor het aanbieden van een scholingstraject in het kader van participatieplaatsen verwijzen we naar artikel 6 van de verordening.

### Artikel 2.6 Jobcoaching

1. Het college kan jobcoaching aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking tijdelijk bij het verrichten van zijn taken op zijn/haar werkplek.
3. Een jobcoach kan worden ingezet voor de doelgroep banenafpraak en personen uit de doelgroep met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Vergoeding van jobcoaching door het UWV wordt gezien als een voorliggende voorziening.
5. Jobcoaching heeft ten doel dat een werknemer zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en behouden.
6. Inzet van de jobcoach is maatwerk en wordt gerelateerd aan de loonwaarde van de betreffende persoon.

Loonwaarde	Eerste jaar	Tweede jaar	Derde jaar
> 80%	3%	3%	3%
50-80%	6%	3%	3%
30-50%	10%	5%	3%
< 30%	15%	7,5%	6%

7. Minimaal ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.
8. Het te vergoeden uurtarief voor de inzet van de jobcoach is exclusief BTW, inclusief reis- en verblijfkosten, rapportage en administratie. Het geldende maximumtarief is gelijkgesteld aan het tarief van het UWV opgenomen in het Besluit beleidsregel UWV Normbedragen voorzieningen. Alleen de daadwerkelijk gemaakte uren worden vergoed.
9. De jobcoach kan op verschillende momenten van het traject worden ingezet, zowel voorafgaand aan een dienstverband, tijdens een dienstverband als tijdens een proefplaatsing.

### Artikel 2.7 Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing inzetten, deze wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de betreffende werkgever de intentie heeft om bij goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
  - a. een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten;
  - b. de duur van de proefplaatsing;
  - c. de wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever;
  - d. de intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden, met minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing, direct aansluitend hierop;
  - e. de verklaring dat de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is door de werkgever.

### Artikel 2.8 No-risk polis

1. Een werkgever komt conform de landelijke regeling 'No-riskpolis banenafpraak' in aanmerking voor de no-riskpolis van het UWV.
2. Over de periode waarin de ziektewetuitkering door het UWV wordt uitgekeerd, heeft de werkgever geen recht op loonkostensubsidie.

## Hoofdstuk 3 Overige vergoedingen

### Artikel 3.1 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die vanuit de uitkering uitstroomt naar ongesubsidieerde arbeid of vanuit gesubsidieerde arbeid uitstroomt

- en daarmee een inkomen verwerft waardoor hij of zij niet meer afhankelijk is van algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering ingevolge de Participatiewet aangewezen is.
  3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand tot en met de achttiende maand na de indienstreding en bedraagt € 500,-.
  4. De aanvraag uitstroompremie geschiedt door indiening van een werkgeversverklaring over de gewerkte periode.

### **Artikel 3.2 Reiskosten**

1. Het college kan voor het volgen van een re-integratievoorziening waarbij sprake is van een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer, een tegemoetkoming in de reiskosten verstrekken op basis van het tarief voor:
  - a. de voordeligste mogelijkheid van het openbaar vervoer;
  - b. eigen vervoer tegen een kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer voor de kortste route overeenkomstig de ANWB routeplanner.
2. Onder reiskosten als bedoeld in het vorige lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie, indien daarvan sprake is.
3. In afwijking van lid 1 is een vergoeding van de reiskosten wel mogelijk bij een afstand van minder dan 10 kilometer als de belanghebbende door lichamelijke, psychische of sociale problemen niet in staat is met eigen vervoer te reizen en aangewezen is op openbaar vervoer.
4. De betaling van de tegemoetkoming in de reiskosten vindt plaats op declaratiebasis achteraf.

### **Artikel 3.3 Kinderopvang**

1. Het college kan een tegemoetkoming eigen bijdrage kinderopvang gedeeltelijk verstrekken zolang iemand uitkeringsafhankelijk is.
2. Belanghebbende heeft een vast bedrag aan eigen kosten per maand, afhankelijk van het aantal kinderen:
  - a. voor één kind in de opvang
  - b. voor een tweede kind in de opvang plus € 10,00;
  - c. voor een derde kind of meer in de opvang plus € 5,00 per kind.
3. Belanghebbende dient gebruik te maken van een geregistreerde kinderopvang.
4. Bovenstaande tegemoetkoming is mogelijk voor de duur dat de bijstandsgerechtigde gebruik maakt van de re-integratievoorziening dan wel parttime werkt.

### **Artikel 3.4 Verwervingskosten**

1. Het college kan een tegemoetkoming verstrekken voor verwervingskosten voor zover de bijstandsgerechtigde aantoonbaar kan maken dat deze kosten noodzakelijk zijn in verband met arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening.
2. Een tegemoetkoming is mogelijk gedurende 6 maanden, gerekend vanaf de datum werkaanvaarding, dan wel start van de re-integratievoorziening, met een maximaal totaalbedrag van € 250,00.
3. Voor de hoogte van de tegemoetkoming wordt aangesloten bij de normen van het Nibud.
4. Betaling van de tegemoetkoming vindt achteraf plaats op declaratiebasis.

### **Artikel 3.5 Werkgeverspremie**

1. Het college kan aan de werkgever die een belanghebbende in dienst neemt eenmalig een premie verstekken.
2. Onder belanghebbende wordt verstaan, een persoon:
  - a. die één jaar of langer opeenvolgend een uitkering ingevolge de Participatiewet ontvangt;
  - b. jonger dan 27 jaar die een half jaar of langer opeenvolgend een uitkering ingevolge de Participatiewet ontvangt;
  - c. van 55 jaar of ouder, maar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de Participatiewet ontvangt.
3. De hoogte van de premie bedraagt:
  - a. € 1.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden en minimaal een 28-urige werkweek;

- b. € 2.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden en minimaal 28-urige werkweek.
4. De premie kan door de werkgever worden aangevraagd via het aanvraagformulier vanaf de zevende respectievelijk dertiende maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. Uitbetaling vindt plaats na de zevende respectievelijk de dertiende maand van de arbeidsovereenkomst en ontvangst van de noodzakelijke stukken, zijnde:
  - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
  - b. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.
6. De werkgever die voor de belanghebbende loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet ontvangt, kan niet in aanmerking komen voor de premie.

## **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

### **Artikel 4.1 Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien het toepassen van deze regels zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.

### **Artikel 4.2 Inwerkintreding**

Deze beleidsregels treden in werking na bekendmaking.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het college op 9 april 2019,

De secretaris, J. van Vlerken

De burgemeester, M.J. Houben

### **Toelichting**

In de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 worden re-integratie instrumenten benoemd. In deze beleidsregel worden ze extra toegelicht, zodat er meer handvatten worden gegeven. Voor re-integratievoorzieningen is het erg belangrijk dat er een juiste afweging wordt gemaakt en dat de voorziening die wordt ingezet ook passend is. Afwijking van deze richtlijnen is enkel mogelijk wanneer het toepassen van de regels zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.

Voor de voorziening beschut werk is gekozen om deze in aparte beleidsregels op te nemen. Hiervoor wordt verwezen naar "Beleidsregels Beschut werk gemeente Nuenen 2019".

Enkel die bepalingen die verdere toelichting nodig hebben worden hieronder behandeld.

### **Artikel 1.2 Doelgroep**

De voorzieningen, zoals in deze beleidsregels geschreven, kunnen aan eenieder worden aangeboden die onder de doelgroep vallen van artikel 7 Participatiewet, zoals ook aangegeven in de verordening. Het verschil tussen de artikelen 1.2 en 1.3 is dat wanneer je onder de doelgroep valt onder 2<sup>o</sup> t/m 7<sup>o</sup> van artikel 7 lid 1 de belanghebbende aan bepaalde voorwaarden moet voldoen en wanneer er sprake is van draagkracht er de mogelijkheid bestaat dat je zelf in de kosten van de voorziening moet voorzien. Zie hiervoor artikel 1.3 van de beleidsregels.

### **Artikel 1.3 Arbeidsinschakeling voor personen die geen recht hebben op een uitkering op grond van de Participatiewet**

Deze doelgroep wordt vaak benoemd als nuggers.

Lid 4 sub a: Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien twee personen hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins, artikel 3 lid 3 van de Participatiewet.

Lid 5: Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak (meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking).

### **Artikel 2.1 Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone dienstbetrekking. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een dienstbetrekking toetst de rechter aan de volgende drie criteria voor het bestaan van een dienstbetrekking: het persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. De Hoge Raad heeft bepaald dat bij werkervaringsplaatsen 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. Daarbij is in de regel geen sprake van beloning.

Het doel van de werkervaringsplaats is daarom specifiek toegevoegd om het verschil met de normale arbeidsverhouding aan te geven. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

### **Artikel 2.2 Scholing**

Scholing kan worden aangeboden als er sprake is van een baangarantie, lid 1 sub d. Onder baangarantie wordt verstaan, een schriftelijke verklaring van de werkgever dat hij belanghebbende in dienst neemt na het afronden van het scholingstraject (of al tijdens). Door de indiensttreding is er sprake van bijstandsonafhankelijkheid voor belanghebbende.

Bij korte opleidingen is het doel om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en is een baangarantie, zoals hierboven beschreven, niet noodzakelijk. Er dient wel gekeken te worden of de betreffende opleiding de kansen op de arbeidsmarkt daadwerkelijk vergroot. Voorbeelden van korte opleiding zijn: VCA, beroepschauffeur (code 95) en het heftruckcertificaat.

Als er sprake is van een kort perspectief op werk, maar er kan geen baangarantie worden gegeven door de werkgever is het ter beoordeling van het college of de scholing wordt aangeboden.

### **Artikel 2.4 Sociale activering**

Sociale activering dient als een eerste stap in de benadering van de arbeidsmarkt voor personen die daar ver van af staan. Volgens de Participatiewet is het uiteindelijk gericht op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling te hoog gegrepen, voor hen wordt participatie met een re-integratiedoelstelling ingezet, zijnde sociale activering.

Lid 6: Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt of, als dat niet mogelijk is als tussendoel, het bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, zijnde arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

### **Artikel 2.5 Participatieplaatsen**

Participatieplaatsen zijn tijdelijke additionele werkzaamheden met behoud van uitkering in het kader van de re-integratie. In een participatieplaats verrichten mensen werkzaamheden in het perspectief van hun re-integratie. Dit wil zeggen dat de activiteit primair gericht moet zijn op het bevorderen van de mogelijkheden van de belanghebbende om uit de bijstand te stromen naar reguliere arbeid en niet primair op het realiseren van het bedrijfsdoel van degene voor wie zij deze werkzaamheden verrichten. Voor de inhoud van de werkzaamheden moet gezocht worden naar werkzaamheden die passen bij de vaardigheden van de belanghebbende.

### **Artikel 2.6 Jobcoaching**

In beginsel wordt enkel een jobcoach ingezet vanuit een erkende jobcoachorganisatie, zoals beschreven in het register van het UWV volgens het Erkenningkader 2016.

Lid 6: Een loonwaarde kan enkel worden vastgesteld door inzet van een loonwaardemeting van een door de gemeente aangewezen organisatie.

De inzet van de jobcoach is in lijn met de beleidsregels protocol Jobcoach UWV 2016, wijzigingen voorbehouden. Waarbij het percentage wordt berekend over de aantal uren per week dat een persoon werkzaam is.

**Lid 8:** Het maximumtarief voor jobcoaching opgenomen in het Besluit beleidsregel UWV Normbedragen voorzieningen is voor 2019 € 75,82. Wijzigingen door het UWV voorbehouden.

### **Artikel 2.7 Proefplaatsing**

Lid 1: De proefplaatsing is bedoeld als een periode om aan elkaar te wennen, om te zien of belanghebbende op zijn plek zit binnen het bedrijf en aansluitend een reguliere arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan. De proefplaatsing zelf betreft werken met behoud van uitkering.

Lid 2: Het ligt ter beoordeling van het college hoe lang een proefplaatsing noodzakelijk is, waarbij de proefplaatsing maximaal 3 maanden mag duren. Deze afweging wordt gemaakt aan de hand van de krachten en beperkingen van de belanghebbende tegenover de werkzaamheden die moeten worden verricht.

Verlenging is niet mogelijk, ook niet als de loonwaarde nog niet vastgesteld is. We verwijzen dan naar artikel 10d lid 5 van de Participatiewet (forfaitaire loonkostensubsidie).

Lid 5: Na de proefplaatsing mag er geen proeftijd meer worden toegepast. Tijdens de proefplaatsing is voldoende duidelijk of belanghebbende en de werkgever tevreden zijn en kan een belanghebbende direct in dienst treden.

### **Artikel 3.1 Uitstroompremie**

Het doel van de uitstroompremie is om belanghebbende door inzet van een premie positief te prikkelen om aan het werk te gaan of zijn uren uit te breiden. De premie helpt belanghebbende bovendien om tegemoet te komen aan financiële aanpassingen die hebben plaatsgevonden na het aanvaarden van werk.

Lid 3: Vanaf de zevende maand heeft belanghebbende 2 jaar de tijd om een aanvraag voor de uitstroompremie in te dienen. Na deze termijn vervalt zijn recht op de premie.

### **Artikel 3.2 Reiskosten**

Het is onwenselijk voor bijstandsgerechtigden dat noodzakelijke kosten, die gemaakt moeten worden in het kader van een re-integratievoorziening of de inburgeringsverplichting, hierbij in de weg staan. Daarom kunnen in deze kosten, onder bepaalde voorwaarden, worden tegemoet gekomen.

Lid 1: Bij een kortere reisafstand dan 10 km ten behoeve van de re-integratievoorziening wordt in zijn algemeenheid gesteld dat de locatie per fiets bereikbaar is.

Lid 1, sub b: De reisafstand via de ANWB routeplanner wordt bepaald aan de hand van de postcode huisadres tot de postcode van de locatie.

Lid 3: Dit lid geeft een uitzondering op lid 1 van dit artikel. Onder de 10 km is enkel een vergoeding van de kosten van openbaar vervoer mogelijk als er sprake is van lichamelijke, psychische of sociale problemen. De aantoonplicht hiervan ligt bij de belanghebbende zelf.

### **Artikel 3.3 Kinderopvang**

Lid 1: Kosten voor kinderopvang voor kinderen tot en met 12 jaar worden alleen vergoed voor zover en zolang noodzakelijk in het kader van een te volgen re-integratievoorziening of voor bijstandsgerechtigden met parttime werk. Voorts moeten de voorliggende voorzieningen zijn uitgeput. Dit houdt in dat er ook gekeken wordt naar mogelijkheden voor opvang binnen het eigen netwerk. De belastingdienst vergoedt, afhankelijk van de situatie van de belanghebbende, een deel van de opvangkosten middels kinderopvangtoeslag. Bij een inkomen lager dan van € 24.610,00 in een jaar vergoedt de belastingdienst 96% van de kinderopvang, met een maximum van 230 uur per maand per kind en met het in acht nemen van een maximaal tarief. Dit is een voorliggende voorziening voor deze kosten en dit gedeelte komt niet voor vergoeding in aanmerking. (Wijzigingen door de belastingdienst voorbehouden.)

Lid 2: Indien belanghebbende vier kinderen in de opvang heeft, zal zij maandelijks € 40,00 zelf moeten betalen (20+10+5+5=40).

Lid 3: In lijn met de belastingdienst wordt de eigen bijdrage kinderopvang enkel vergoed wanneer belanghebbende gebruik maakt van een geregistreerde kinderopvang. Hiervan is sprake als het kindercentrum of gastouderbureau geregistreerd zijn in het Landelijk Register Kinderopvang en Peuterspeelzalen (LRKP).

### **Artikel 3.4 Verwervingskosten**

Voor het krijgen en behouden van werk moet de bijstandsgerechtigde soms kosten maken, bijvoorbeeld een Verklaring Omtrent Gedrag of beschermende kleding/schoenen (voor zover de werkgever dit niet verstrekt). Vanwege nazorg en het streven naar duurzame uitstroom is vergoeding van dergelijke verwervingskosten mogelijk tot en met 6 maanden na de datum van werkaanvaarding.

De kosten die voor vergoeding in aanmerking komen, worden gemaximeerd op een totaalbedrag van € 250,00. Onder verwervingskosten kan bijvoorbeeld ook worden verstaan de aanschaf van een fiets of fietskinderstoeltjes, mits belanghebbende aannemelijk kan maken dat deze noodzakelijk zijn voor het krijgen en behouden van werk.

Vanzelfsprekend moet altijd worden gekeken of de kosten elders vergoed (kunnen) worden. Met name na werkaanvaarding kan het voorkomen dat een werkgever al een voorziening heeft getroffen waar men gebruik van kan maken en die dan geldt als een voorliggende voorziening.

### **Artikel 3.5 Werkgeverspremie**

Het doel van deze stimuleringsregeling is om de afstand tot werk van de uitkeringsgerechtigden te verkleinen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Een werkgever kan alleen dan in aanmerking komen voor de premie als er minimaal een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden van 6 maanden en 28 uur. Dit is de minimaal noodzakelijke omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te blijven.

Lid 1: De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener is komen te vervallen.