

## Re-integratieregeling Krimpenerwaard 2018

Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard;

gezien het advies van de Cliëntenraad van 25 januari 2018 en de Adviesraad Sociaal Domein van 26 maart 2018;

overwegende dat het wenselijk is om budgetplafonds vast te stellen voor re-integratie- voorzieningen en aanvullende voorwaarden voor deze voorzieningen te bepalen;

gelet op

- de artikelen 4, derde lid, 5, vierde lid, 6, zesde lid, 9, derde lid, 10, vierde lid, 12, zevende lid, 14, tweede lid, 15, derde lid, 16, vijfde lid, 17, derde lid, 19, derde lid en 20, tweede lid van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Krimpenerwaard 2018;
- Artikel 7, 8, 8a, 9, 10, 10a t/m f en 36b van de Participatiewet
- Artikel 1.13 Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen
- Artikel 20 34, 35, 36 en 38 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,

besluiten vast te stellen de Re-integratieregeling Krimpenerwaard 2018:

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Pw, de IOAW, de IOAZ, de Awb en de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Krimpenerwaard 2018 (hierna: 'De Verordening').
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. jongeren: personen van 18 tot 27 jaar;
  - b. inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2 onderdeel n van de Pw, artikel 8, lid 2 van de loaw en artikel 8, lid 3 van de loaz, alsmede de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2 onderdeel r van de Participatiewet, artikel 8, lid 5 van de loaw en artikel 8, lid 9 van de loaz
  - c. inkomstenvrijlating medisch urenbeperkte persoon: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2 onderdeel y van de Participatiewet, artikel 8, lid 7 van de loaw en artikel 8, lid 11 van de loaz;
  - d. werknemer met een arbeidsbeperking: de persoon van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid en een verminderde loonwaarde heeft.
  - e. Werkgever: De partij bij de arbeidsovereenkomst die in ruil voor arbeid loon betaalt, inclusief de betreffende holding, dochteronderneming, zuster- of moederorganisatie.

#### Artikel 2. Aanvraag

Voorzieningen als genoemd in deze beleidsregels kunnen op aanvraag of ambtshalve worden beoordeeld en verstrekt.

### Hoofdstuk 2. Voorzieningen

#### Artikel 3. Detacheringsbaan

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 9 van de Verordening wordt het navolgende in acht genomen:
  - a. de detachering heeft als doel het bevorderen van uitstroom naar reguliere arbeid;

- b. de duur van het dienstverband bedraagt maximaal 12 maanden, en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
  - c. verlenging van het dienstverband is mogelijk met maximaal 12 maanden.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen, die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap uitvoert voor de banen als bedoeld in het vorige lid.

#### **Artikel 4. Scholing**

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 10 van de Verordening wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. Het scholingstraject wordt waar mogelijk in deeltijd gevolgd, zodat tevens uitvoering gegeven kan worden aan arbeidsinschakeling.
3. De hoogte van de kosten van scholing dienen in verhouding te staan tot de kansen op instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid.

#### **Artikel 5. Participatievoorziening Beschut Werk**

1. Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
2. De belanghebbende die voor de Participatievoorziening Beschut Werk in aanmerking komt, krijgt een dienstbetrekking die:
  - a. volgens het arbeidsrecht is opgesteld;
  - b. een zodanige omvang heeft dat de beloning voldoende is voor de werknemer om uit de uitkering te raken;
  - c. wordt aangegaan voor de periode van minimaal een halfjaar. Na deze periode kan de dienstbetrekking worden voortgezet voor onbepaalde tijd.
3. In afwijking van het derde lid sub b kan de omvang van de werkzaamheden naar beneden worden bijgesteld indien uit de indicatie van het UWV blijkt dat de betreffende werknemer een dergelijke omvang niet aankan.
4. In afwijking van het derde lid sub c kan een dienstbetrekking na de periode van een halfjaar voor bepaalde tijd worden voortgezet voor maximaal de periode van een jaar, indien twijfels bestaan over de belastbaarheid dan wel over of het aangeboden werk past bij de werknemer dan wel over de verdien capaciteit van de werknemer. De verlenging dient uitgevoerd te worden conform het daarop van toepassing zijnde Nederlandse recht.
5. Indien de omvang van de dienstbetrekking minder is dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.
6. Indien tijdens het dienstverband de loonwaarde daalt tot onder 20%, vindt geen verlenging van de Participatievoorziening Beschut Werk plaats.

#### **Artikel 6. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)**

1. Persoonlijke ondersteuning (Begeleiding op de werkplek) als bedoeld in artikel 14 van de Verordening wordt ingezet ten behoeve van een persoon uit de doelgroep die arbeid verricht op een proefplaatsing, werkervaringsplaats of in dienstbetrekking, en die zonder tijdelijke inzet van een jobcoach de opgedragen werkzaamheden niet zelfstandig kan verrichten.
2. Indien jobcoaching wordt ingezet bij een dienstbetrekking dient er sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst) voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
3. Het doel van de begeleiding op de werkplek is het bieden van ondersteuning bij de uitvoering van de taken, zodat de belanghebbende zijn werkzaamheden uiteindelijk zelfstandig kan uitvoeren en er duurzame uitstroom gerealiseerd wordt.
4. De jobcoach dient gecertificeerd te zijn.
5. De vergoedingen voor jobcoaching zijn gebaseerd op de maximale bedragen zoals opgenomen in de richtlijn Normbedragen voorzieningen van het UWV. Deze vergoedingen zijn gebaseerd op dienstbetrekking van 24 uur of meer per week. Indien de dienstbetrekking, werkervaringsplaats of proefplaatsing minder uren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.
6. In uitvoeringsafspraken wordt nadere invulling gegeven aan afspraken over evaluatie door de jobcoach en frequentie van deze evaluatiemomenten.

7. De kosten van een jobcoach komen niet voor een vergoeding in aanmerking indien een andere instantie verantwoordelijk is voor de vergoeding.

#### **Artikel 7. Werkgeverspremie**

1. De hoogte van de werkgeverspremie bedoeld in artikel 15 van de Verordening bedraagt voor werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus:
  - a. € 2.000,- bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week voor een periode van 6 maanden, of
  - b. € 5.000,- bij een dienstverband van minimaal 32 uur per week voor een periode van 12 maanden of langer.
2. De premie als bedoeld in het eerste lid wordt uitbetaald nadat de werkgever een kopie van de arbeidsovereenkomst heeft overgelegd en de eventuele wettelijke proeftijd is verstreken.
3. De hoogte van de werkgeverspremie bedoeld in artikel 15 van de Verordening bedraagt voor uitzendbureaus:
  - a. € 3,00 per uur indien de werkzoekende bij aanvang van de werkzaamheden 21 jaar of ouder is;
  - b. € 1,50 per uur indien de werkzoekende bij aanvang van de werkzaamheden jonger is dan 21 jaar.
4. De premie als bedoeld in het derde lid geldt voor ieder uur betaald werk.
5. Recht op premie als bedoeld in het derde lid bestaat voor het betreffende uitzendbureau, waarbij geldt dat er binnen een periode van 12 maanden over ten minste 208 uur en ten hoogste 1,100 uur premie per werknemer wordt uitgekeerd.
6. De premie als bedoeld in het derde lid wordt uitbetaald nadat:
  - a. er minimaal 208 uur werk is verricht en
  - b. het uitzendbureau de facturen over de desbetreffende uren heeft overgelegd met daarbij bewijsstukken van het aantal verloonde uren en bewijsstukken in welke week de werknemer heeft gewerkt.
7. De werkgeverspremie wordt verstrekt als voorafgaand aan de datum indiensttreding bij het college melding wordt gemaakt van de inzet van de werkgeverspremie.
8. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.
9. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die eerder voor dezelfde werknemer een werkgeverspremie heeft ontvangen.
10. Maximaal kan een premie van € 30.000,00 per onderneming per jaar worden toegekend.

#### **Artikel 8. Loonkostensubsidie**

1. De keuze voor het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie, dan wel het inzetten van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever.
2. De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben. Bij het verlengen van een dienstverband van 6 maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet: een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.
3. Het recht op loonkostensubsidie wordt periodiek vastgesteld, waarbij de termijn per werknemer bepaald wordt. Indien sprake is van een Participatievoorziening Beschut Werk wordt het recht op loonkostensubsidie minimaal eenmaal per drie jaar vastgesteld.
4. Ten aanzien van de loonkostensubsidie ten behoeve van de doelgroep als genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw gelden de volgende bepalingen:
  - a. De jongere dient in een periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan het onderwijs zoals genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw:
    - het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
    - het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
    - de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

- b. De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en dus niet in staat te zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen (artikel 10d van de Pw, doelgroep Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten) of al een vorm van beschut werk te verrichten (zoals bedoeld in de zin van artikel 10b van de Pw), maar dan zonder een vorm van subsidie aan de werkgever.
  - c. Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst) voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
  - d. Er mag geen sprake zijn van een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
  - e. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk. Ook het toekennen van een loonkostensubsidie met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
5. Geen loonkostensubsidie wordt verstrekt:
    - a. In de periode waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-risk polis).
    - b. Indien de werkgever voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere subsidie voor loonkosten ontvangt van de gemeente of het UWV.
    - c. Indien de werkgever een beroep kan doen op loondispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).
  6. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt terugbetaald door de werkgever aan gemeente.
  7. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd.

#### **Artikel 9. Vaststelling loonwaarde**

1. De loonwaarde van de persoon die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 16 lid 1 van de Verordening wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 17 van de Verordening:
  - a. bij proefplaatsing binnen 3 maanden na aanvangsdatum proefplaatsing, en indien toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 7 lid 4 van de Verordening binnen maximaal 6 maanden;
  - b. bij directe plaatsing (zonder proefplaatsing) binnen 8 weken na datum ontvangst aanvraag loonkostensubsidie;
  - c. bij de aanvraag voor een forfaitaire loonkostensubsidie binnen 5 maanden na aanvangsdatum dienstbetrekking.
2. Het college bepaalt in overleg met de werkgever en de persoon wanneer de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld en hanteert hierbij in principe het uitgangspunt dat de loonwaarde jaarlijks wordt vastgesteld, en indien sprake is van een Participatievoorziening Beschut Werk is het uitgangspunt dat de loonwaarde minimaal eenmaal per drie jaar wordt vastgesteld.

#### **Artikel 10. Reiskosten**

1. Aan personen uit de doelgroep die een traject volgen in het kader van re-integratie kan vergoeding van de reiskosten worden verstrekt.
2. Voor de verstrekking van de vergoeding zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:
  - a. De afstand van de woning van de belanghebbende tot werk of school bedraagt minimaal 5 kilometer per fiets;
  - b. De afstand dient minimaal 1 maal per 2 weken te worden afgelegd.
3. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de werkelijke reiskosten op basis van het tarief van het Openbaar Vervoer, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding per kilometer conform de richtlijnen van de Belastingdienst.
4. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
5. In de navolgende situaties wordt aan een persoon, die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten:
  - a. bij het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid; of
  - b. bij het behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en het verrichten van arbeid; of
  - c. bij een structurele functionele beperking en het verrichten van arbeid.

6. De kosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
7. Het college kan ook andere middelen inzetten ter voorziening in de reiskosten, mits deze niet ongunstiger zijn dan is omschreven in lid 1 tot en met 5.

### **Artikel 11. Vergoeding kosten Kinderopvang en tussenschoolse opvang**

1. Onder kinderopvang verstaan we
  - a. kinderopvang die voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko of artikel 45 van de Wet op het primair onderwijs; en
  - b. die betrekking heeft op een ten laste van de belanghebbende komend kind; en
  - c. waarvoor belanghebbende kinderopvangtoeslag ontvangt.
2. Onder tussenschoolse opvang verstaan we opvang van schoolkinderen in de middagpauze.
3. Aan personen uit de doelgroep die vanwege het volgen van een re-integratie- of scholingstraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid of scholingstraject, kinderopvang en/of tussenschoolse opvang nodig hebben, verstrekt het college een vergoeding.
4. In afwijking van het gestelde in het derde lid kan het college gedurende maximaal 6 maanden een vergoeding verstrekken aan een ouder, de ouder die uit de Pw, IOAW, IOAZ of Anw door werkaanvaarding volledig is uitgestroomd, indien:
  - a. De belanghebbende minimaal drie maanden een uitkering op grond van de Pw, loaw of loaz heeft ontvangen, en
  - b. Is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
  - c. Het gezamenlijk inkomen van belanghebbende niet hoger is dan 120% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm als bedoeld in artikel 20 tot en met 24 Pw, inclusief de van toepassing zijnde verhoging of verlaging als bedoeld in artikel 25 tot en met 29 Pw en inclusief reservering vakantiegeld;
5. De hoogte van de vergoeding voor de kinderopvang wordt vastgesteld aan de hand van de kinderopvangtoeslagtabel van de belastingdienst. Hierbij vullen we voor alle kinderen het percentage van de kinderopvangtoeslag voor het 2e en volgende kind bij het laagste toetsingsinkomen aan tot 100%. Voor de tussenschoolse opvang vergoeden we 100% van de totale kosten.
6. Bij berekening van de vergoeding voor de kinderopvang wordt uitgegaan van de maximale uurprijs zoals bedoeld in artikel 1.7 lid 2 van de Wet Kinderopvang. De hoogte van de vergoeding voor de tussenschoolse opvang is afhankelijk van het contract tussen aanbieder en belanghebbende.
7. Een ouder en diens partner worden voor de toepassing van deze beleidsregel geacht gezamenlijk een aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.
8. De vergoeding wordt op basis van het aanvraagformulier en het contract maandelijks uitbetaald.
9. De vergoeding wordt alleen verstrekt nadat de aanvraag is ingediend.
10. Wijzigingen in het contract moeten direct worden doorgegeven. Te veel uitbetaalde vergoeding wordt door het college verrekend of teruggevorderd.

### **Artikel 12. Werkplekaanpassingen**

1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven.
2. Onder werkplekaanpassingen wordt verstaan aanpassingen op of rond de werkplek, die ervoor zorgt dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.
3. De kosten van een werkplekaanpassing komen voor vergoeding in aanmerking indien:
  - a. De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt gevraagd, naar verwachting een duur heeft van tenminste een jaar.
  - b. Er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 12 uur per week.
4. Bij de vergoeding van de werkplekaanpassing wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate voorziening.
5. Om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
6. Geen vergoeding vindt plaats:

- a. wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen.
  - b. Indien het aanpassingen zijn die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
  - c. Indien er sprake is van een voorliggende voorziening.
7. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.
  8. De werkplekaanpassing voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of keurmerk voor die aanpassing.
  9. Aanpassing van de werkplek ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of als het gaat om reguliere vervanging van de werkplekaanpassing
  10. Een vergoeding voor de kosten van een werkplekaanpassing is alleen mogelijk op grond van een door het college goedgekeurde offerte.
  11. Het budgetplafond voor aanpassing werkplek vastgesteld op € 15.000,00 per jaar.
  12. De kosten van de werkplekaanpassing dienen in verhouding te staan met de "opbrengsten" die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsonafhankelijkheid van de belanghebbende.

### **Artikel 13. Vervoersvoorzieningen**

1. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon behorend tot de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.
2. Onder vervoersvoorzieningen worden voorzieningen verstaan die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken.
3. Ten aanzien van een vervoersvoorziening is afstemming noodzakelijk met een mogelijke vervoersvoorziening vanuit de WMO.
4. De vervoersvoorziening wordt alleen vergoed indien:
  - a. deze noodzakelijk is;
  - b. indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 12 uur per week en minimaal 4 uur arbeid per dag.
5. Vervoersvoorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed.
6. Bij de verstrekking van de vervoersvoorziening wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate voorziening.
7. De voorziening betreft een vorm van gesloten vervoer, waaronder: Lease-auto, incl kilometervergoeding; kilometervergoeding eigen auto; rolstoeltaxivergoeding; vervoer met eigen auto door ingehuurde chauffeur; aanpassingen en faciliteiten aan de auto.
8. Inzake de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de hoogte van de vergoedingen zoals toegepast door het UWV.
9. Op de vergoeding vindt een korting plaats ter hoogte van de eigen bijdrage van de kosten van Openbaar Vervoer.
10. De kilometervergoedingen worden verstrekt op basis van de woon-werkafstand volgens de ANWB-routeplanner 'snelste route' op basis van volledige postcodes en per enkele reis naar boven afgerond op hele kilometers.
11. De kilometervergoeding voor de brandstofkosten van een auto als bedoeld in het tiende lid bedraagt € 0,19 per kilometer.
12. In geval van verhuizing moet de vervoersvoorziening opnieuw worden aangevraagd.

### **Artikel 14. Overige voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk**

1. Het college kan, ongeacht het overige bepaalde in deze beleidsregels, een vergoeding verstrekking die noodzakelijk is voor het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, een re-integratietraject, inburgeringstraject, scholingstraject of ten behoeve van het verrichten van vrijwilligerswerk. Van deze mogelijkheid kan alleen dan gebruik worden gemaakt indien andere voorzieningen zoals opgenomen in deze beleidsregels niet toereikend zijn en er geen voorliggende voorziening is.
2. De maximale vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 500,00.

### **Artikel 15. Vrijlating van inkomsten**

1. Bij het ontvangen van inkomsten uit arbeid wordt in alle gevallen voldaan aan de voorwaarde van de inkomstenvrijlating dat de inkomsten moeten bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende.
2. De belanghebbende die inkomsten uit arbeid ontvangt en medisch urenbeperkt is, heeft gedurende de periode dat hij medisch urenbeperkt is recht op de inkomstenvrijlating medisch urenbeperkte persoon.
3. Het college kent een inkomstenvrijlating ambtshalve toe.

### **Artikel 16. Uitstroompremie**

1. De hoogte van de premie in artikel 20 van de Verordening is € 350,00.
2. De premie wordt zes maanden na aanvang van het werk op aanvraag van de belanghebbende toegekend.
3. De belanghebbende wordt in de beëindigingsbeschikking nadrukkelijk geïnformeerd over de mogelijkheid van een uitstroompremie en de aanvraagprocedure.

## **Hoofdstuk 3. Overige bepalingen**

### **Artikel 17. Vervallen oude beleidsregels en overgangsrecht**

1. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels komt de Re-integratieregeling gemeente Krimpenerwaard 2015 te vervallen;
2. Indien de belanghebbende reeds een vergoeding ontvangt op grond van het oude beleid, wordt vanaf de inwerkingtreding van deze regeling een overgangstermijn van 6 maanden gehanteerd, tenzij deze beleidsregels gunstiger zijn voor de belanghebbende.

### **Artikel 18. Citeertitel; inwerkingtreding**

1. Deze regeling kan worden aangehaald als: Re-integratieregeling Krimpenerwaard 2018.
2. Deze regeling treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 augustus 2018.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Krimpenerwaard van 4 december 2018*  
*Burgemeester en wethouders van Krimpenerwaard,*  
*de secretaris, mw. mr. M. Plantinga*  
*de burgemeester, mr. R.S. Cazemier*

## Toelichting

### **Algemeen**

De gemeenteraad moet regels vaststellen over de inzet van re-integratievoorzieningen, in ieder geval welke voorzieningen kunnen worden ingezet, hoe de voorzieningen worden verdeeld over de doelgroep, en onder welke voorwaarden personen in aanmerking kunnen komen voor de voorzieningen, en regels over een aantal voorzieningen. Dit wordt vastgelegd in de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Krimpenerwaard 2018 (hierna: de 'Verordening').

De verordening bepaalt dat het college van burgemeester en wethouders budgetplafonds en aanvullende voorwaarden kunnen vaststellen voor voorzieningen. Dit wordt geregeld in de Re-integratieregeling Krimpenerwaard 2018.

Deze regeling is dus te lezen in samenhang met de Verordening.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1. Begrippen**

Voor wat betreft het begrip werknemer met een arbeidsbeperking wordt aangesloten bij de bepalingen conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57e jaargang, 26 juni 2014.

#### **Artikel 2. Aanvraag**

In dit artikel is bepaald dat alle voorzieningen in deze beleidsegels ambtshalve kunnen worden toegekend, bijvoorbeeld in het kader van een traject. Daarnaast hebben klanten en werkgevers ook de mogelijkheid om zelf een aanvraag in te dienen.

#### **Artikel 3. Detacheringsbaan**

De Pw biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn.

#### **Artikel 6. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)**

In artikel 6 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. 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 ook 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. De jobcoaches die ingezet worden dienen gecertificeerd te zijn: hieronder wordt verstaan dat zij een erkende opleiding tot jobcoach hebben gevolgd.

#### **Artikel 7. Werkgeverspremie**

Een werkgeverspremie is bedoeld als een financiële prikkel om werkgevers te stimuleren een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen.

De uitzendsector is en blijft een cruciale sector om werkzoekenden parttime dan wel fulltime aan het werk te helpen. Om in aanmerking te kunnen komen voor een werkgeverspremie moet een uitzendbureau een werkzoekende minimaal 208 uur werk geboden hebben binnen een periode van 6 maanden.

Om onder de Europese aanbestedingsgrens te blijven kan maximaal een premie van € 30.000,00 per onderneming per jaar worden toegekend. Onder lid 6 is vastgelegd dat het uitzendbureau voldoende informatie aanlevert om het recht op en de hoogte van de premie vast te kunnen stellen:

1. Persoonsgegevens van de werknemer
2. Het aantal gewerkte en gefactureerde uren
3. De periode waarover is gewerkt

Onder lid 7 is vastgelegd dat de werkgeverspremie alleen wordt toegekend als voor de datum in diensttreding melding wordt gemaakt voor het inzetten van deze premie. De melding wordt vastgelegd in het logboek.

De werkgeverspremie berekenen we eenmalig over een periode van 12 maanden vanaf de eerste datum indiensttreding.

#### **Artikel 8. Loonkostensubsidie**

Opgemerkt wordt dat loonkostensubsidie een voorziening is die structureel is, zolang er een dienstverband is. Dat betekent dat deze kosten cumuleren over de jaren; er komen steeds personen bij die ook met loonkostensubsidie aan het werk zijn.



### **Artikel 9. Vaststelling loonwaarde**

In dit artikel zijn de termijnen benoemd voor het vaststellen van de loonwaarde, zowel bij aanvang van de werkzaamheden als voor de periodieke vaststelling indien er sprake is van een Participatievoorziening Beschut Werk.

### **Artikel 10. Reiskosten**

Aan personen uit de doelgroep die een re-integratietraject, inburgeringstraject, scholingstraject, vrijwilligerswerk verrichten of een tegenprestatie moeten doen kan vergoeding van de reiskosten worden verstrekt. In dit artikel worden nadere voorwaarden beschreven. Andere voorzieningen als genoemd in lid 7 betreffen onder meer een abonnement voor het openbaar vervoer. Ook kan op basis van artikel 14 een tweedehands fiets worden ingezet. Het doel van de vergoeding van reiskosten is deelname aan trajecten te bevorderen en daartoe (naar alle redelijkheid) de best passende vervoersmiddelen beschikbaar te stellen.

### **Artikel 11. Vergoeding kosten Kinderopvang en tussenschoolse opvang**

De kosten voor kinderopvang worden grotendeels vergoed via de kinderopvangtoeslag van de belastingdienst. Het verschil vullen we aan door te rekenen met een percentage van het wettelijk tarief. Dit percentage stellen we vast op basis van de kinderopvangtoeslagtabel van de belastingdienst. We kijken daarbij naar het percentage van het tweede kind met het laagste toetsingsinkomen.

In 2018 vergoedt de belastingdienst 95%. De gemeente vergoedt daarom 5% van het wettelijk tarief: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kinderopvangtoeslag/bedragen-kinderopvangtoeslag-2018>. In volgende jaren stellen we opnieuw het verschil ambtelijk vast.

De berekening voeren we vervolgens als volgt uit: Aantal uren x het wettelijk tarief x 5%. We houden hierbij rekening met het wettelijk tarief voor "dagopvang" en het tarief voor "buitenschoolse opvang".

### **Artikel 12. Werkplekaanpassingen**

Onder aanpassing van de werkplek worden in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel en aanpassing van een machine, realiseren van een invalidentoilet.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

### **Artikel 13. Vervoersvoorzieningen**

Onder vervoersvoorzieningen worden in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van een eigen aangepaste auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, inzet van een chauffeur voor de privé-auto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel-)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of ander vervoermiddel.

De vergoeding wordt toegekend voor het maximaal het aantal dagen in de week dat men werkt. Vervoersvoorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed; alleen de extra kosten die gemaakt moeten worden om naar het werk te reizen kunnen voor vergoeding in aanmerking komen.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

### **Artikel 14. Overige voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk**

In dit artikel wordt bepaald dat voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het volgen van een traject kunnen worden verstrekt tot een bedrag van maximaal € 500,00, voor zover andere voorzieningen zoals opgenomen in deze beleidsregels niet toereikend zijn. Op grond van artikel 19 van de Verordening en op grond van dit artikel kunnen ook meeneembare voorzieningen worden verstrekt.

### **Artikel 15. Vrijlating van inkomsten**

Voor de inkomstenvrijlating geldt dat slechts aanspraak bestaat op een inkomstenvrijlating als naar het oordeel van het college de inkomsten bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. Het zal vrij lastig zijn om in ieder individueel geval vast te stellen of de inkomsten uit arbeid zullen bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. Per medewerker zou hier zelfs een verschillend oordeel uit kunnen komen.

Met parttime arbeid doet een belanghebbende werkervaring en arbeidsritme op. Hij laat hiermee zien dat hij wil werken.

Om de belanghebbende te belonen voor zijn werkzaamheden en om ongelijkheid bij het toekennen van een inkomstenvrijlating te voorkomen, is in dit artikel geregeld dat in alle gevallen het ontvangen van inkomsten uit arbeid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende.

De inkomstenvrijlating kan alleen worden toegekend aan personen van 27 jaar of ouder (artikel 31 lid 5 van de Pw).

De inkomstenvrijlating medisch urenbeperkte persoon geldt voor de belanghebbenden die bijstand voor levensonderhoud ontvangen en daarnaast inkomsten uit parttime arbeid.

Een belanghebbende is medisch urenbeperkt indien hij voor een geringer aantal uren belastbaar is dan de normale arbeidsduur. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. De medische urenbeperking moet daarnaast een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling (artikel 6b, lid 1 Participatiewet). Het college kan ambtshalve vaststellen of een belanghebbende medisch urenbeperkt is (artikel 6b, lid 2 onderdeel a Participatiewet). Ook is het mogelijk dat een belanghebbende een schriftelijke aanvraag indient om vast te stellen of hij medisch urenbeperkt is (artikel 6b, lid 2 onderdeel b Participatiewet). Dit kan één keer per 12 maanden (artikel 6b lid 3 Participatiewet). Het UWV verricht voor het college de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een belanghebbende medisch urenbeperkt is en adviseert het college hierover (artikel 6b lid 4 Participatiewet) via een zogenaamde doelgroepverklaring. Het kan ook gebeuren dat de casemanager objectief kan vaststellen of er sprake is van een medisch urenbeperkte, door middel van een medisch advies in verband met het bepalen van de mate van arbeids(on)geschiktheid.

Er zijn dus diverse mogelijkheden om vast te stellen of de belanghebbende medisch urenbeperkt is. Als aanspraak bestaat op de inkomstenvrijlating algemeen of de inkomstenvrijlating aanvullend, dan gaan deze voor de vrijlating medisch urenbeperkte persoon.

Bij deze vrijlating geldt niet het leeftijdscriterium van 27 of ouder en ook niet de voorwaarde dat de werkzaamheden moeten bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. Er is ook geen tijdslimiet aan de vrijlating gebonden. Zolang de belanghebbende parttime inkomsten uit arbeid ontvangt en medisch urenbeperkt is, heeft hij recht op deze vrijlating.

#### **Artikel 16. Uitstroompremie**

De uitstroompremie is bedoeld om eventuele financiële drempels weg te nemen voor het aangaan van een dienstverband van minimaal zes maanden in de situatie dat zij niet langer aangewezen zijn op inkomensondersteuning. De premie kan toegekend worden aan de persoon van 27 jaar of ouder behorend tot de doelgroep met een uitkering op grond van de Pw/IOAW/IOAZ. De uitstroompremie wordt op aanvraag beoordeeld en uitbetaald, 6 maanden nadat de werkzaamheden zijn gestart.