

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heemskerk houdende regels omtrent re-integratie Nadere regels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2019

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Doelstelling (beleidsregel)

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heemskerk; overwegende dat het wenselijk is het beleid omtrent de re-integratievoorzieningen vast te leggen in nadere regels; Gelet op artikel 3, eerste lid van de Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018 gemeente Heemskerk. In de nadere regels is vastgesteld welke voorzieningen uit de verordening onder welke voorwaarden aangeboden kunnen worden.

Artikel 1 Begripsomschrijving

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018 gemeente Heemskerk zijn in deze nadere regels van overeenkomstige toepassing.
2. In aanvulling op het eerste lid gelden de volgende begripsomschrijvingen:
 - college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heemskerk;
 - doelgroepregister: register waarin het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bijhoudt wie tot de doelgroep van de garantiebanen behoort;
 - garantiebaan: een baan, die deel uitmaakt van de banenafpraak in het Sociaal Akkoord tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging;
 - jobcoaching: structurele ondersteuning waar nodig in het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting door een coach;
 - leer-werktrajecten: combinatie van werken en leren gericht op het behalen van een startkwalificatie;
 - Niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a van de Participatiewet;
 - proefplaatsing: tijdelijk "op proef" werken met behoud van uitkering;
 - re-integratie: het vinden en verrichten van werk;
 - sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
 - uitkeringsgerechtigde: een persoon die van de gemeente een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ;
 - Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018 gemeente Heemskerk;
 - vrijwilligerswerk; onbetaalde werkzaamheden;
 - werkstage: het verrichten van onbetaalde werkzaamheden met als doel arbeidsvaardigheden op te doen.

Artikel 2 Proefplaatsing

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een proefplaatsing aanbieden.
2. Om te komen tot een duurzame plaatsing kan een tijdelijke proefplaatsing van de uitkeringsgerechtigde onderdeel uitmaken van de matching.
3. De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden en vindt plaats in overleg met de betrokkenen.
4. Tijdens de proefplaatsing kan de loonwaardebepaling worden vastgesteld.

Hoofdstuk 2. Participatieplaats

Artikel 3 Premie en duur participatieplaats

1. Indien er een maatregel is opgelegd, vanwege het belemmeren van de kans op inschakeling naar arbeid, bestaat er geen recht op een premie. Dit is anders indien de belanghebbende naar aanleiding van de maatregel zijn gedrag heeft veranderd en alsnog voldoende is gaan meewerken aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. In dat geval kan er alsnog recht op een premie bestaan.
2. De premie als bedoeld in artikel 5 lid 3 van de verordening wordt uitbetaald binnen drie maanden na afloop termijn.

Hoofdstuk 3. Beschutwerk

Artikel 4 Doelgroep, invulling en wachtlijst Beschut werk

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 de dienstbetrekking kan een proefplaatsing bij de werkgever ingezet worden.
3. De voorziening beschut werk vangt aan met een dienstbetrekking van maximaal 2 jaar.
4. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een salaris. Dit is ten minste het wettelijk minimumloon.
5. Een dienstbetrekking beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week.
Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt de dienstbetrekking beschut werk beëindigd.
6. Wanneer het aantal te realiseren beschut werkplekken als bedoeld in artikel 6 van de verordening 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 10b van de wet, op een wachtlijst geplaatst.
7. Volgorde plaatsing op de wachtlijst gebeurt aan de hand van de datum van het (positief) advies van het UWV.

Hoofdstuk 4. Loonkostensubsidie

Artikel 5 Verstrekking

1. Ingangsdatum van de loonkostensubsidie is gelijk aan de ingangsdatum van het arbeidscontract. Bij de aanvraag dient het arbeidscontract overlegd te worden.
2. De werkgever is verplicht elke wijziging in het arbeidscontract inclusief beloning door te geven.. De werkgever is verplicht gegevens omtrent het arbeidscontract en de beloning conform AVG richtlijnen te bewaren.

Hoofdstuk 5. Leer-werk trajecten

Artikel 6 Ondersteuning

1. De ondersteuning (begeleiding bij werk) 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, waarbij elke drie maanden tussentijdse evaluaties plaats vinden.
3. De duur van de ondersteuning is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk.

Hoofdstuk 6. Werkstages

Artikel 7 Werkstages

1. Het college kan een belanghebbende een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, aanbieden.
2. Om verdringing te voorkomen duurt de werkstage van de uitkeringsgerechtigde maximaal drie maanden. Deze periode kan in overleg met de betrokkenen in totaal twee keer 3 maanden verlengd worden.

Artikel 8 Vergoeding noodzakelijke kosten werkstage

De noodzakelijke kosten kunnen worden vergoed indien de werkgever deze niet vergoedt.

Hoofdstuk 7. Scholing

Artikel 9. Scholing REA- college

1. Personen uit de doelgroep die daarvoor in aanmerking komen worden tijdens hun re-integratiebegeleiding in overleg met het Regionaal Meldpunt Coördinatie vroeg- en voortijdig schoolverlaters (RMC) gewezen op hun mogelijkheid om een opleiding te volgen aan het REA-college.
2. Het college verleent toestemming voor deelname aan:
 - a. de intake en pre-toets
 - b. de Talentenexpeditie
 - c. de aanvraag van de verklaring scholingsbelemmering als aannemelijk is dat:

- de deelnemer is aangewezen op deze opleiding; en/of
 - de kosten van de opleiding worden vergoed uit de subsidieregeling ernstige scholingsbelemmeringen (ESB); en/of
 - deelname aan de opleiding bijdraagt aan de kans op werk.
3. Toestemming hiervoor wordt per afzonderlijk onderdeel, zoals genoemd in lid 2, schriftelijk verleend. De kosten van de Talentenexpeditie en de reiskosten die voortvloeien uit deze toestemming komen voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 10 Noodzakelijkheid en duur van scholing

1. Registratie bij het UWV werkbedrijf is verplicht.
2. De scholing heeft betrekking op een erkende opleiding en vindt plaats bij een erkend opleidingsinstituut.
3. De duur van de scholing is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk.

Artikel 11 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;
 - c. reiskosten die direct verbonden zijn aan de scholing, conform de Richtlijn reiskosten vergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering.
2. De vergoeding van kosten van het totale scholingstraject, inclusief de kosten zoals genoemd onder lid 1 sub b, bedraagt maximaal 5000 euro.
3. Van de vergoeding in het tweede lid kan worden afgeweken indien scholing wordt gevolgd in combinatie met betaalde arbeid en deze combinatie een kostenverhogend effect heeft.
4. De kosten worden direct of op declaratiebasis aan het opleidingsinstituut vergoed.

Artikel 12 De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten scholing

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

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning

Artikel 13 Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit het inzetten van een jobcoach. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

Artikel 14 Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover zij:

1. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, van de Participatiewet; of
2. Niet tot deze doelgroep behoren maar voor wie het, als gevolg van hun psychische, sociale, medische of functionele beperking, wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten voor het verkrijgen en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 15 Taken en verantwoordelijkheden

1. Een jobcoach begeleidt een werknemer gedurende een bij beschikking bepaalde periode op de werkplek bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast heeft de jobcoach de taak om individuele belemmeringen, zoals omschreven in zijn of haar plan van aanpak, weg te nemen.
2. De jobcoach zorgt dat bij de werkgever en collega's kennis en begrip komt voor de belemmeringen en mogelijkheden van de werknemer die gecoacht wordt.

Artikel 16 Soorten jobcoaches

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:

- a. gemeentelijke jobcoach: de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie (kandidaat)werknemers;
 - b. externe jobcoach: een zelfstandige jobcoach of een jobcoach in dienst van een externe organisatie. De (kandidaat) werknemer vraagt de voorziening aan in samenwerking met de beoogde externe jobcoach. Uitbetaling vindt plaats aan de externe organisatie;
 - c. interne jobcoach: een werknemer in dienst van de werkgever of door de werkgever ingehuurd. De werkgever van de (kandidaat) werknemer vraagt de voorziening bij de gemeente aan, in samenwerking met de (kandidaat) werknemer. Uitbetaling vindt plaats aan de werkgever.
2. Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk. De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door het college in samenspraak met de werkgever en werknemer.

Artikel 17 Kwaliteitseisen jobcoach

1. De gemeentelijke, externe en interne jobcoach (met uitzondering van de collega werknemer) moeten:
 - a. erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of
 - b. hbo werk- en denkniveau en een opleiding tot jobcoach gevolgd hebben waarvoor een certificaat is behaald.
2. Indien de interne jobcoach een collega werknemer betreft kan volstaan worden met:
 - a. het volgen van een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies;
 - c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;
 - d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.

Artikel 18 Voorwaarden inzet jobcoaching

1. De dienstbetrekking van de desbetreffende persoon uit de doelgroep voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de duur bedraagt ten minste zes maanden.
 - b. het aantal uren in de week bedraagt minimaal twaalf.
2. Bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking kan ook jobcoaching worden ingezet.

Artikel 19 Intensiteit en kosten

1. Voor jobcoaching worden de begeleidingsniveaus 'licht' en 'midden' gehanteerd. Het niveau is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en wordt vertaald naar een maximum te besteden bedrag per jaar.
2. De vergoedingen zijn gebaseerd op de normbedragen voorzieningen 2017 van het UWV. Bij wijziging van de normbedragen door het UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.
3. De vergoedingen zijn gebaseerd op een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uur of meer per week. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.
4. Het is mogelijk om de uren jobcoaching (deels) over te hevelen onder de volgende voorwaarden:
 - a. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal een jaar met de intentie om de dienstbetrekking na een jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
 - b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.
5. Voor jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst gelden dezelfde begeleidingsniveaus en kosten.

Artikel 20 Duur

1. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
2. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
3. Indien jobcoaching na drie jaar noodzakelijk blijft. Dan dient naar een andere vorm van begeleiding te worden gekeken en hierover gerapporteerd te worden. Alleen als er naar oordeel van het college geen andere oplossing is, kan jobcoaching langer ingezet worden.
4. In beginsel wordt per half jaar bepaald of jobcoaching nog noodzakelijk is, aan de hand van een gesprek met de werknemer.

5. De gemeente kan tussentijds de intensiteit van de jobcoaching verhogen of verlagen binnen de gestelde kaders.
6. Een werknemer kan bij een andere werkgever opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.
7. Indien de werknemer meer uren begeleiding nodig heeft en jobcoaching de beste oplossing is voor de werknemer is extra inzet van jobcoaching mogelijk.

Artikel 21 Aanvragen

1. Gemeentelijke jobcoach: De inzet van een gemeentelijke jobcoach hoeft niet te worden aangevraagd en wordt ambtshalve toegekend door het college.
2. Externe jobcoach: In samenwerking met de beoogde externe jobcoach dient de (kandidaat) werknemer een aanvraag in.
3. Interne jobcoach: In samenwerking met de (beoogd) werknemer dient de werkgever een aanvraag in.
4. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
5. Bij de aanvraag wordt een jobcoachplan gevoegd met minimaal drie coachingsdoelen (volgens gemeentelijk format).
6. Bij de aanvraag dienen de werknemer en jobcoachorganisatie (externe jobcoach) of de werknemer en werkgever (interne jobcoach) te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente direct alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte toekenning.

Artikel 22 Verantwoording

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken een rapportage ingediend bij de gemeente (klantmanager) waarin de voortgang wordt beschreven.
2. In dit verslag dienen verder in ieder geval de volgende zaken te worden opgenomen:
 - a. Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin.
 - b. Een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de coachingsdoelen zijn gehaald.
 - c. Handtekening van jobcoach en werknemer.

Artikel 23 Werkplekaanpassing/ voorziening

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een werkplekaanpassing aanbieden.
2. De werkplekaanpassing komt voor vergoeding in aanmerking indien daardoor belemmeringen worden weggenomen die een werknemer met een structurele functionele beperking heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.
3. Tot de doelgroep behoort de werkgever die een uitkeringsgerechtigde met een structurele functionele beperking in dienst neemt voor wie inzet van een werkplekaanpassing noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren.
4. Aan de vergoeding zijn de volgende nadere voorwaarden verbonden:
 - a. indien er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
 - b. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
 - c. indien tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate (meeneembare) en eventueel hergebruikte voorziening;
 - d. om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch en/of arbeidsdeskundig advies inwinnen;
 - e. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
 - f. er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
 - g. zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
 - h. het college hanteert een drempelbedrag van € 130,-.

Hoofdstuk 9. Sociale activering en Vrijwilligerswerk

Artikel 24 Sociale activering

1. Het college heroverweegt periodiek of het traject sociale activering nog aansluit op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende en maakt hierbij gebruik van arbeid medische expertise indien nodig.

Artikel 25 Vrijwilligerswerk

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigde toestemming verlenen voor het verrichten van vrijwilligerswerk.
2. Uitkeringsgerechtigden zijn verplicht toestemming te vragen voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Het college verleent hiervoor toestemming tenzij naar het oordeel van het college:
 - a. het vrijwilligerswerk de arbeidsinschakeling van belanghebbende belemmert.
 - b. het vrijwilligerswerk regulier werk op de arbeidsmarkt verdringt.

Hoofdstuk 10. Indienstnemingssubsidie werkgever

Artikel 26 Indienstnemingssubsidie werkgever

1. De indienstnemingssubsidie werkgever, zoals bedoeld in artikel 13 van de Re-integratieverordening, wordt achteraf uitbetaald en alleen als er een door alle partijen ondertekende arbeidsovereenkomst aan ten grondslag ligt, evenals een schriftelijk verzoek van de werkgever.
2. De indienstnemingssubsidie werkgever bedraagt € 500,- per maand en wordt toegekend bij een rechtsgeldig dienstverband van minimaal 32 uur per week. De indienstnemingssubsidie werkgever wordt toegekend voor de duur van drie maanden. Op grond van individuele omstandigheden kan deze periode met maximaal drie maanden worden verlengd. Betaalbaarstelling zal plaatsvinden drie maanden na aanvang van het dienstverband en in geval van verlenging zes maanden na aanvang van het dienstverband.
3. Indien ten behoeve van een belanghebbende indienstnemingssubsidie werkgever werd ontvangen en er wordt een vast contract aangeboden van minimaal zes maanden, komt de werkgever in aanmerking voor een eenmalig bedrag van € 500 in de vorm van indienstnemingssubsidie.
4. De incidentele indienstnemingssubsidie werkgever wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
5. De incidentele indienstnemingssubsidie werkgever wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt
6. Een incidentele indienstnemingssubsidie werkgever wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
7. De indienstnemingssubsidie werkgever wordt alleen verstrekt indien er is voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in de EC vrijstellingsverordening werk en gelegenheidssteun (2204/2002, 12-12-02)

Hoofdstuk 11. Zoekperiode

Artikel 27 Zoekperiode meerderjarige personen tot 27 jaar

1. In de zoekperiode van vier weken na de dag van melding om bijstand wordt van meerderjarige personen tot 27 jaar verwacht dat men aantoonbaar minimaal zes sollicitaties heeft verricht (twee per week), dat belanghebbende ingeschreven staat bij minimaal vier uitzendbureaus als werkzoekende, dat hij een curriculum vitae (CV) inlevert, zijn CV op Werk.nl activeert (zichtbaar voor bedrijven) en aannemelijk maakt of hij geen uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.
2. Dient belanghebbende binnen twee weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in dan fungeert de meldingsdatum als aanvraagdatum.
3. Dient belanghebbende tussen twee en vier weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in dan geldt deze datum als aanvraagdatum.
4. Dient belanghebbende meer dan vier weken na het aflopen van de zoekperiode de aanvraag om bijstand in, dan is de aanvraagdatum de nieuwe meldingsdatum en start een nieuwe zoekperiode.

Artikel 28 Zoekperiode meerderjarige personen vanaf 27 jaar

1. In de zoekperiode van drie weken na de dag van melding om bijstand wordt van meerderjarige personen vanaf 27 jaar verwacht dat men aantoonbaar minimaal zes sollicitaties heeft verricht (twee per week), dat belanghebbende ingeschreven staat bij minimaal vier uitzendbureau als werkzoekende, dat hij een curriculum vitae (CV) inlevert, zijn CV op Werk.nl activeert (zichtbaar voor bedrijven), vult het verslag van inspanningen in (voorzien van handtekening en gekopieerde bewijsstukken).
2. De meerderjarige personen vanaf 27 jaar ontvangen na indiening aanvraag een uitnodiging voor een intakegesprek. Dit intakegesprek vindt plaats na de zoekperiode van 3 weken. Reageert de meerderjarige persoon vanaf 27 jaar niet op de uitnodiging dan krijgt hij een hersteltermijn. Op het moment dat de meerderjarige persoon vanaf 27 jaar wederom niet reageert op de uitnodiging dan wordt de aanvraag buitenbehandeling gelaten.

Hoofdstuk 12. Overige vergoedingen re-integratie

Artikel 29 Kinderopvang

1. Het college kan personen uit de doelgroep ondersteunen bij het vinden en regelen van de kinderopvang, die noodzakelijk is voor hun re-integratie.
2. Het college kan personen uit de doelgroep ondersteunen bij het aanvragen van kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst.
3. Het college kan daarnaast een aanvullende vergoeding verstrekken voor de kosten van de kinderopvang.

Artikel 30 Onkostenvergoeding

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden een reiskostenvergoeding verband houdend met de re-integratie toekennen.
2. Een reiskostenvergoeding wordt toegekend indien de enkele reisafstand voor re-integratie het aantal van 10 kilometers overschrijdt.
3. De reisafstand van 10 kilometer geldt niet voor diegene die door fysieke of psychische klachten of door andere omstandigheden is aangewezen op het reizen met openbaar vervoer.
4. De goedkoopste vorm van reizen wordt vergoed.
5. De vergoeding voor overige noodzakelijke kosten verband houdend met re-integratie en leidend tot uitstroom wordt op individuele basis beoordeeld.

Hoofdstuk 13. Niet- uitkeringsgerechtigden

Artikel 31 Doelstelling

Hoofdstuk 12 van deze nadere regels regelen de mogelijkheid voor niet-uitkeringsgerechtigden en uitkeringsgerechtigden op grond van de algemene nabestaandenwet (Anw-ers) om aanspraak te maken op voorzieningen die de gemeente biedt rondom re-integratie en scholing.

Artikel 32 Doelgroep

Belanghebbenden ouder dan 18 jaar en jonger dan pensioengerechtigde leeftijd komen in aanmerking voor een re-integratietraject op grond van deze nadere regels indien:

1. Zij voldoen aan de omschrijving van niet-uitkeringsgerechtigde als beschreven in de Participatiewet, artikel 6, lid 1 sub a en Anw-ers.
2. Het (netto)inkomen samen met diens partner ten hoogste 150% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm is (in geval van echtscheiding wordt inkomen partner niet meegerekend).
3. Het vermogen samen met diens partner lager is dan het toepasselijke vrij te laten vermogen als bedoeld in artikel 34, lid 3 van de Participatiewet (in geval van echtscheiding wordt rekening gehouden met vermogen en boedelscheiding).
4. Belanghebbende geen dienstbetrekking heeft en ingeschreven staat als werkzoekende bij het UWV.

Artikel 33 Voorwaarden

Om voor een re-integratievoorziening in aanmerking te komen, geldt voor de nuggen en Anw-ers dat:

1. Zij zich uit eigen beweging melden of met hulp van een hulpverlener of adviseur van de gemeente waar hij/zij woonachtig is.
2. Uitzondering hierop zijn mensen die zijn aangemeld bij het doelgroepenregister en jongeren onder de VSO-PRO regeling en instantie mijdende personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt die door inzet van het college zijn opgespoord;
3. Zij voor minimaal 12 uur per week beschikbaar zijn voor algemeen geaccepteerde arbeid;
4. De nuggen of Anw-er heeft aan kunnen tonen dat hij/zij voldoende algemeen toegankelijke voorzieningen heeft onderzocht en/of uitgetoetst voordat er steun bij de gemeente werd gevraagd;
5. Er op het moment van aanvraag niet al meer dan 12 uur betaald werk verricht wordt.

Artikel 34 Verplichtingen niet uitkeringsgerechtigden

1. Belanghebbende dient zich te houden aan de regels rondom de dienstverlening en hiervoor een overeenkomst te tekenen.
2. In de overeenkomst kan een "actieve sollicitatieplicht" worden opgelegd zoals deze ook geldt voor meerderjarige personen vanaf 27 jaar zoals bedoeld in artikel 25 van deze nadere regels
3. Bij problematische schulden dient belanghebbende een schuldhulpverleningstraject te starten.

Hoofdstuk 14 Slotbepalingen

Artikel 35 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze nadere regels, indien toepassing van de nadere regels tot onbillijkheden van overwegende aard leiden.

Artikel 36 Overgangsbepalingen

Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2016, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Beleidsregels re-integratie WWB, IOAW en IOAZ 2016.

Artikel 37 Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking op 1 april 2019.

Artikel 38 Citeertitel

Deze nadere regels worden aangehaald als: 'Nadere regels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Heemskerk 2019'.

Aldus vastgesteld in de B&W vergadering van 19 maart 2019.

burgemeester en wethouders van Heemskerk,

de secretaris, de burgemeester,

Toelichting

Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand. Als gevolg van deze wetswijziging stopt de instroom in de sociale werkvoorziening. Daarnaast behoren jonggehandicapten met arbeidsvermogen tot de doelgroep. Dit heeft tot gevolg dat de gemeentelijke re-integratiedoelgroep steeds meer zal bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking.

Motto van de wet is: Iedereen doet mee. Om dit te bewerkstelligen heeft het Rijk met een vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers afgesproken dat zij banen beschikbaar stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn de garantiebannen. Werkgevers ontvangen van gemeenten compensatie voor de verminderde verdiencapaciteit in de vorm van loonkostensubsidie. Daarnaast worden werkgevers bijgestaan in het aanpassen van functies en werkzaamheden zodat deze verricht kunnen worden door mensen met een arbeidsbeperking. Ook kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een no risk polis zodat zij geen extra kosten hebben als hun werknemer ziek wordt.

IJmond Werkt! verzorgt de re-integratie voor de gemeenten in de IJmond. Samen met het UWV brengen zij de doelgroep in kaart en matchen zij werkzoekenden op werk bij werkgevers. De voortgang op de invulling van de garantiebannen wordt gemonitord in het Werkbedrijf. Dit is een bestuurlijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, het UWV en vertegenwoordigers vanuit VNO-NCW, FNV en CNV. Om knelpunten bij de invulling van de garantiebannen te voorkomen wordt het re-integratiebeleid zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Specifiek betreft dit de methode van loonwaarde bepalen en de no risk polis. Op deze onderdelen wordt aangesloten bij de aanpak van het UWV.

In 2018 is de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018 vastgesteld. In de nadere regels re-integratie 2019 (en in de beleidsregels re-integratie 2019) is opgenomen op welke wijze en voor wie de voorzieningen worden ingezet.

Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en worden op grond van deze nadere regels uitsluitend ondersteund bij het vinden van (vrijwilligers)werk en het behalen van een startkwalificatie. Deze ondersteuning is beperkter dan voor uitkeringsgerechtigden. In gevallen waarbij dat leidt tot een bijzondere hardheid dan kan daar op grond van de hardheidsclausule vanaf geweken worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 2. Proefplaatsing

Zodra er een geschikte match heeft plaatsgevonden, kunnen werkgever en werkzoekende maximaal drie maanden gebruik maken van een proefplaatsing. De werkzoekende werkt dan met behoud van uitkering en kan kijken of het werk geschikt is. De werkgever betaalt nog geen loon en kan in deze periode kijken of de werkzoekende bevalt. Ook kan in deze periode bepaald worden of iemand in aanmerking komt voor een garantiebaan, wat zijn loonwaarde is en of de werkplek of functie aangepast moet worden.

Artikel 3. Premie en duur participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen die zich bevinden op trede 1 of 2 van de participatieladder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7 lid 8 WWB).

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken dan wel het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan bezien worden of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een belanghebbende bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar.

Uitbetaling van de premie geschiedt telkens na een periode van 6 maanden binnen 3 maanden na afloop van deze periode/termijn. Bijvoorbeeld iemand komt voor 6 maanden in aanmerking voor de premie, dan wordt deze premie tussen 6 en 9 maanden uitbetaald.

Artikel 4. Doelgroep, invulling en wachtlijst beschut werk

Voor de financiering van beschut werk in de relatie tussen Rijk en gemeenten is een voltijd baan gesteld op 36 uur.

Hoofdstuk 4. Loonkostensubsidie

Artikel 5. Verstrekking

In de Participatiewet is vastgelegd dat de doelgroep met een loonwaarde tussen 30% en 100% in aanmerking komt voor loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt overgemaakt aan de werkgever voor de duur van het arbeidscontract en naar rato van de aanstelling. Het is dus van belang dat de werkgever elke wijziging daarin doorgeeft. Op het moment dat een client een lagere loonwaarde dan 30% heeft (bijvoorbeeld 23%) dan is de loonkostensubsidie gemaximeerd tot 70%.

Hoofdstuk 5. Leer-werk trajecten

Artikel 6. Leer werk trajecten

Deze voorziening is bedoeld voor leerlingen, die uit dreigen te vallen in het reguliere onderwijs. Door deze jongeren intensief te begeleiden, zoals bijvoorbeeld bij Perspectief gebeurt, kan bewerkstelligd worden dat de jongeren alsnog hun diploma behalen en werk vinden. Bij het inzetten van dit traject wordt bekeken welke inspanningen al zijn gepleegd. Inzet wordt dan ook waar mogelijk en wenselijk afgestemd met de leerplichtambtenaar, het Regionaal Meldpunt Coördinatie Voor- en Vroegtijdig Schoolverlaters en IJmond Werkt! om te voorkomen dat jongeren tussen de wal en het schip raken.

Hoofdstuk 6. Werkstages

Artikel 7. Werkstages

Het verrichten van een werkstage, oftewel werken met behoud van uitkering, stelt de werkzoekende in staat om binnen het re-integratietraject reguliere werkervaring op te doen. Om verdringing te voorkomen is de duur van de werkstage beperkt tot drie maanden. Ook is van belang dat de werkgever een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer afsluit. Werkstage vinden primair plaats bij reguliere werkgevers. Is dat nog niet mogelijk dan kan de werkstage ook plaatsvinden bij IJmond Werkt! Via het Arbeidsdiagnose en Trainingscentrum (ADTC) kan in de praktijk bekeken worden welke werkzaamheden de werkzoekende aankan en goed liggen.

Hoofdstuk 7. Scholing

Artikel 9. Scholing REA- college

Voor jongeren met ernstige scholingsbelemmeringen vanwege hun beperking is het noodzakelijk dat zij aangepast onderwijs volgen. Dit onderwijs wordt geboden door het REA college. Omdat deze jongeren nu onder de Participatiewet vallen is het nodig dat de gemeente toestemming geeft voor deelname aan de opleiding en alle voorbereidende stappen die daarvoor nodig zijn. Tijdens de intake wordt getoetst of de jongere is aangewezen op de opleiding. Is nader onderzoek nodig dan gebeurt dat via de Talentenexpeditie, waarna het definitieve advies omtrent plaatsing volgt. IJmond Werkt! bepaalt als re-integratie uitvoerder of iemand deel mag nemen aan de intake/pre-toets, Talentenexpeditie en de aanvraag scholingsbelemmering bij het UWV en vergoedt de kosten van het nadere onderzoek. De kosten van de opleiding worden bekostigd vanuit de subsidieregeling ernstige scholingsbelemmering.

De opleiding duurt anderhalf tot twee jaar. Gedurende die tijd komt de jongere mogelijk in aanmerking voor een Participatiewet uitkering. Scholing aan het REA-college maakt namelijk geen onderdeel uit van uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs. Om te vernemen of er aanleiding is geen toestemming te verlenen stemt IJmond Werkt! de toestemming af met de gemeente en het RMC. Uitgangspunt daarbij is ja, tenzij. Aangezien 70% van de jongeren die de opleiding volgt een baan vindt en het hier gaat om een doelgroep met veel beperkingen in het vinden van werk valt immers aan te bevelen zoveel mogelijk van deze jongeren toestemming te geven om deel te nemen aan de opleiding.

Artikel 11. Kosten scholing

Een betaalde baan naast een opleiding willen wij stimuleren. Indien naast de opleiding betaalde arbeid wordt verricht wordt er maatwerk geleverd, zodat de kandidaat geen meerkosten heeft omdat er bijvoorbeeld extra gereisd moet worden.

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning

Artikel 13. Doelgroep

Een arbeidsdeskundige bepaalt of het noodzakelijk is jobcoaching in te zetten.

Artikel 16. Soorten jobcoaches

Voor de indeling in drie categorieën is aangesloten bij de definities die door G4/UWV gehanteerd worden.

De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en (kandidaat) werknemer.

Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach:

1. Jobcoaching is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes wordt vergroot.
2. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur voor het werken met één jobcoach, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben.

Artikel 17. Kwaliteitseisen jobcoach

Lid 2 sub, zoals de 'Harrie helpt' training van het CNV.

Artikel 19. Intensiteit en kosten van de ondersteuning

Voor jobcoaching (zowel intern als extern) gelden de volgende maximum bedragen:

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Begeleiding licht	6%	3%	3%
Tarief licht	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.400
Begeleiding middel	10%	5%	3%
Tarief middel	€ 4.500	€ 2.700	€ 1.400

De percentages staan in relatie tot het gewerkte aantal uur van de werknemer.

De bedragen zijn inclusief eventuele bijkomende kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en exclusief eventueel verschuldigde BTW.

Omdat de jobcoaching per half jaar wordt toegekend, worden de genoemde bedragen in de beschikking dus gedeeld door twee.

Lid 5: Voor jobcoaching bij proefplaatsing gelden dezelfde regimes als bij een dienstbetrekking. Hiervoor is gekozen om de uitvoering zo eenduidig mogelijk te maken. Dit wijkt wel af van de uitvoering bij het UWV, waar met vaste tarieven bij proefplaatsing wordt gewerkt.

Artikel 20. Duur

Lid 2: in specifieke gevallen, bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte, kan de inzet van een jobcoach naar een derde jaar verlengd worden.

Lid 3: de noodzakelijkheid van jobcoaching wordt bepaald in overleg tussen de jobcoach en de gemeente. De verantwoording over het jobcoachplan (als bedoeld in artikel 12) wordt hier bij gebruikt. De gemeente beslist.

Bij de besluitvorming over maatwerk worden onder meer de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de werkervaring en opleiding, alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.

Artikel 21. Aanvragen

Lid 4: er is een aanvraagformulier beschikbaar via de gemeente.

Lid 5: voor het jobcoachplan is een format beschikbaar via de gemeente.

Artikel 23. Werkplekaanpassing/ voorziening

Voor werkaanvaarding door mensen met een structurele, functionele beperking kan het nodig zijn om de werkplek aan te passen. Het kan daarbij gaan om het rolstoeltoegankelijke maken van een werkplek of om een braillecomputer. Deze kosten komen voor vergoeding in aanmerking indien de kosten niet op een andere wijze vergoed worden. Kosten tot 130 euro worden niet vergoed. De kosten worden door de werkgever aangevraagd bij IJmond Werkt!, die deze kosten aan de werkgever vergoed.

Hoofdstuk 9. Sociale activering en Vrijwilligerswerk

Artikel 24. Sociale activering

Voor personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan deelname aan een sociaal activeringstraject de eerste aanzet tot het vinden van werk zijn. Behoort werk structureel niet meer tot de mogelijkheden dan kan een traject sociale activering bijdragen aan het vinden van een structurele dagbesteding. Ook kan deelname aan een traject sociale activering de deelnemer in staat stellen zijn capaciteiten vanuit arbeidsmedisch oogpunt te beproeven. Periodiek dient daarom nagegaan te worden of het instrument sociale activering nog aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de deelnemer of dat het inzetten van een ander instrument, zoals bijvoorbeeld toeleiding naar werk of juist toeleiding naar zorg gewenst is. Hierbij wordt maatwerk geleverd. In elk geval worden alle kandidaten jaarlijks 1x gesproken. Wanneer de sociaal activering de hoogste vorm van participatie is voor de klant volstaat 1x per jaar een gesprek. In andere gevallen kan dit vaker voorkomen.

Artikel 25. Vrijwilligerswerk

Via vrijwilligerswerk kan de doelgroep werkervaring en ritme opdoen. Daarnaast draagt vrijwilligerswerk bij aan de sociale cohesie, daar waar de overheid momenteel terugtreedt. Het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van de maximale onkostenvergoeding kan daarom alleen maar toegejuicht worden. Van belang is wel dat de gemeente op de hoogte blijft van de werkzaamheden die iemand verricht en dat het vrijwilligerswerk geen verkapt betaald werk is.

Hoofdstuk 10. Indienstnemingssubsidie

Artikel 26. Indienstnemingssubsidie werkgever

Onder een maatwerkovereenkomst wordt een arbeidsovereenkomst verstaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In deze overeenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over bijvoorbeeld de hoogte van het loon en de duur van het contract.

Verplichtingen die aan de werkgever worden gesteld zijn:

- ingeschreven staan als werkgever bij de Kamer van Koophandel
- bewijs van rechtmatige vestiging in Nederland

Bij verlenging op grond van persoonlijke omstandigheden, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de omstandigheid dat een persoon buiten zijn/haar eigen toedoen (bv. Ziekte), de eerste termijn niet heeft kunnen volmaken. Er dient hierbij een individuele afweging te worden gemaakt. Ook voor wat betreft de termijn van de verlenging waarbij een maximum van drie maanden geldt.

De indienstnemingssubsidie werkgever wordt alleen verstrekt indien is voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld in de EC vrijstellingsverordening werk en gelegenheidssteun (2204/2002, 12-12-02).

Deze verordening meldt dat de subsidie alleen verstrekt wordt als die leidt tot:

- extra werkgelegenheid.
- aanstelling van kansarme en gehandicapte personen.
- in geval van kleine of middelgrote ondernemingen geldt een termijn van twee of drie jaar.

Hoofdstuk 11. Zoekperiode

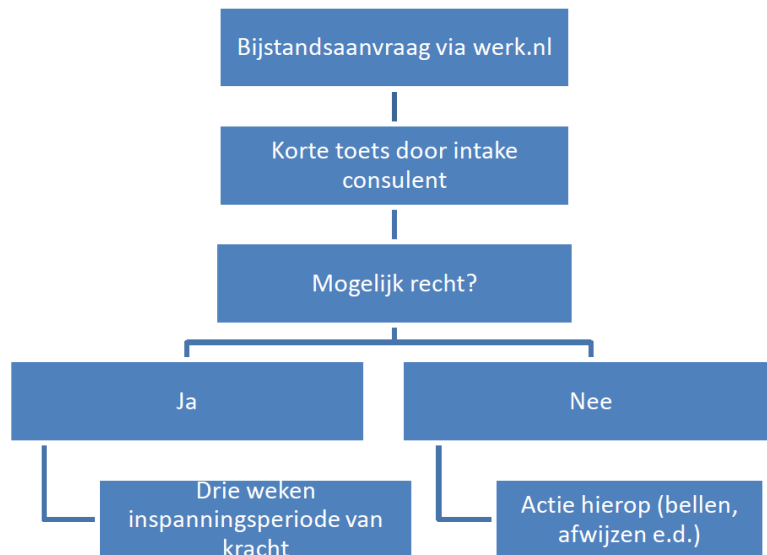
Artikel 27. Zoekperiode meerderjarige personen tot 27 jaar

De zoekperiode is wettelijk verplicht. In dit artikel staat opgenomen wat daar specifiek onder valt zodat iedereen weet wat er van elkaar verwacht wordt. Nieuw in dit artikel is dat de werkzoekende zijn CV op Werk.nl moet zetten. Op deze manier raakt digitaal inzichtelijk welke competenties iemand heeft en wordt het makkelijker om iemand digitaal te matchen. Daarnaast moet iemand aannemelijk maken of hij uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Als dit het geval is bestaat er immers geen recht op bijstand. Dit kan onder andere aannemelijk gemaakt worden in een gesprek met het Regionaal Meldpunt Coördinatie Vroeg- en Voortijdig schoolverlaters (RMC) of door het overleggen van correspondentie over studieresultaten.

Artikel 28. Zoekperiode meerderjarige personen vanaf 27 jaar

Nadat een inwoner een uitkering aangevraagd heeft en er een mogelijk recht is op een bijstandsuitkering, ontvangt deze inwoner een uitnodiging voor een groepsvoorlichting (drie weken later). De bijstandsaanvrager wordt geacht in deze drie weken zelfstandig een aantal opdrachten uit te voeren zoals beschreven in lid 1. Er is dan nog geen contact geweest met de gemeente of IJmond Werkt! Na drie weken verschijnt de bijstandsaanvrager op de groepsvoorlichting, daar wordt gecontroleerd of hij de opdrachten uitgevoerd heeft en naar het recht op bijstand gekeken. Vanaf daar start het normale intakeproces bij de gemeente. Wanneer het intakeproces bij de gemeente is doorlopen wordt er een beslissing genomen.

Er worden met betrekking tot de bijstandsuitkering vier beslissingen onderscheiden: toekennen (recht op uitkering), afwijzen (geen recht), buiten behandeling stellen (niet in behandeling nemen) en intrekken (bijstandsaanvrager ziet zelf af van de uitkering).



Hoofdstuk 12. Overige vergoedingen re-integratie

Artikel 29. Kinderopvang

Voor werk, scholing of re-integratie kan het afnemen van kinderopvang noodzakelijk zijn. De kosten van kinderopvang zijn aanzienlijk. De belastingdienst verstrekt een vergoeding. Op grond van de Wet Kinderopvang kan de gemeente een aanvullende vergoeding verstrekken. Om te voorkomen dat deze aanvulling onnodig hoog is dient de re-integratie afgestemd te worden op de afnameverplichting van de kinderopvang.

Artikel 30. Onkostenvergoeding

Kosten, die gemaakt worden in verband met re-integratie en leiden tot uitstroom, komen voor vergoeding in aanmerking. Het betreft veelal reiskosten, maar ook kosten voor studieboeken, bewijs van goed gedrag, representatiekosten en inschrijfkosten voor een examen.

In de afweging is van belang dat de kosten niet betrekking hebben op zaken die tot het gebruikelijke bezit horen. We gaan er vanuit dat iedereen in het bezit is van een computer met internettoegang om te solliciteren of daar toegang tot heeft. Hetzelfde geldt voor een fiets waarmee iemand zich kosteloos kan vervoeren over een afstand van 10 kilometer. Is dat echter niet zo dan kan in individuele gevallen bekeken worden of vergoeding van bijvoorbeeld een (tweedehands) fiets leidt tot uitstroom en daarom vergoed zou moeten worden. Mocht iemand gebruik moeten maken van het openbaar vervoer door

fysieke of psychische beperkingen of andere omstandigheden, dan kunnen de kosten daarvan vergoed worden.

Hoofdstuk 13. Niet- uitkeringsgerechtigden

Wettelijke verantwoordelijkheid

In de Participatiewet is bepaald dat gemeenten ook verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen van niet-uitkeringsgerechtigden bij het verkrijgen van werk.

Artikel 33

Uitsluitend op verzoek van een nutter die zichzelf meldt of op verzoek van diens (professionele) omgeving, wordt –indien noodzakelijk- ondersteuning ingezet.

Uitzonderingen hierop zijn personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister, jongeren afkomstig van het VSO, Pro en Entree onderwijs en instantiemijdende personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

Hoofdstuk 14. Slotbepalingen

Artikel 35. Hardheidsclausule

Spreekt voor zich.