

Beleids- en nadere regels doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020 gemeente Schiermonnikoog

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiermonnikoog;

Gelet op artikel 4:81 Algemene wet bestuursrecht;

Gelet op hoofdstuk 2, artikel 18b, artikel 31, tweede lid, aanhef en onderdelen n, r en y van de Participatiewet, artikel 8 van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 8 van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Gelet op artikel 2.4. derde en zesde lid, 2.11. vijfde lid van de Verordening doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020 gemeente Schiermonnikoog;

b e s l u i t:

vast te stellen de: beleids- en nadere regels doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020 gemeente Schiermonnikoog

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Beleids- en nadere regels

In dit document zijn zowel beleidsregels als nadere regels opgenomen. De beleids- en nadere regels worden hierna genoemd: beleidsregels.

Artikel 1.2 Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiermonnikoog;
 - b. IOAW: de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
 - e. Uitkering: algemene op grond van de Participatiewet of de uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ.
2. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader omschreven worden hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW, IOAZ en de Awb.

Hoofdstuk 2. Inkomstenvrijlatingen

Artikel 2.1. Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. inkomsten uit arbeid: inkomsten uit algemeen geaccepteerde arbeid en inkomsten als parttime ondernemer, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van deze beleidsregels;
- b. inkomstenvrijlating regulier: de gedeeltelijke inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, onderdeel n, van de Participatiewet, artikel 8, lid 2, van de IOAW en artikel 8, lid 3, van de IOAZ;
- c. inkomstenvrijlating alleenstaande ouder: de gedeeltelijke inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, onderdeel r, van de Participatiewet, artikel 8, lid 5, van de IOAW en artikel 8, lid 9, van de IOAZ;
- d. inkomstenvrijlating medisch urenbeperkte persoon: de gedeeltelijke inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, onderdeel y, van de Participatiewet, artikel 8, lid 7, van de IOAW en artikel 8, lid 11, van de IOAZ;
- e. inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating regulier, inkomstenvrijlating alleenstaande ouder en de inkomstenvrijlating medisch urenbeperkte persoon.

Artikel 2.2. Aanvraag en ingangsdatum

1. Het college stelt het recht op een inkomstenvrijlating op schriftelijke aanvraag vast, middels een daarvoor bestemd formulier.
2. Een aanvraag voor een inkomstenvrijlating dient gelijktijdig met het inkomstenformulier te worden ingeleverd. Voorwaarde voor toepassing van een inkomstenvrijlating is dat het inkomstenformulier tijdig door het college is ontvangen. Inkomsten uit arbeid die op een eerdere periode betrekking hebben dan het inkomstenformulier komen niet voor een inkomstenvrijlating in aanmerking.

Artikel 2.3. Eenmalige toekenning per uitkeringsperiode

1. De inkomstenvrijlating regulier en alleenstaande ouder worden éénmaal per uitkeringsperiode toegekend. Als dezelfde uitkeringsperiode wordt aangemerkt:
 - a. de periode waarin een uitkering aaneengesloten of na een onderbreking die korter is dan 30 dagen wordt voortgezet;
 - b. de situatie waarin de uitkering wordt hersteld, na een onderbreking wegens verblijf in detentie, verblijf in het buitenland of verblijf in een inrichting, ongeacht de duur van de onderbreking;
 - c. de situatie waarin na wijziging van bijvoorbeeld woon- of gezinssituatie de uitkering naar een andere norm wordt voortgezet.
2. Indien een nieuwe uitkeringsperiode minder dan zes maanden na de ingangsdatum van de inkomstenvrijlating aanvangt, ontstaat geen nieuw recht op de inkomstenvrijlating.
3. Indien een nieuwe uitkeringsperiode minder dan 30 maanden na de ingangsdatum van de inkomstenvrijlating alleenstaande ouder aanvangt, ontstaat geen nieuw recht op inkomstenvrijlating alleenstaande ouder.
4. De zes maanden waarin de inkomstenvrijlating regulier wordt toegepast liggen binnen een periode van maximaal 24 aaneengesloten maanden.

Artikel 2.4. Geen recht op inkomstenvrijlating

Geen recht op inkomstenvrijlating bestaat voor:

- a. inkomsten die voortvloeien uit illegale activiteiten;
- b. inkomsten waarvan geen of geen volledige opgave is gedaan, waardoor er sprake is geweest van een schending van de inlichtingenplicht.

Artikel 2.5. Gelijikstelling met inkomen uit arbeid

Als inkomsten uit arbeid worden mede aangemerkt:

- a. doorbetaling van loon door de werkgever tijdens ziekte;
- b. een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg of de Ziektewet in verband met ziekte als gevolg van zwangerschap en bevalling;
- c. inkomsten uit arbeid in eigen bedrijf of zelfstandig beroep als parttime ondernemer.

Hoofdstuk 3. Parttime ondernemerschap

Artikel 3.1. Begrippen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. Parttime ondernemer: uitkeringsgerechtigde die maximaal 1225 uur per jaar zelfstandige activiteiten verricht;
- b. Winst: omzet minus de in dit hoofdstuk genoemde aftrekbare kosten;
- c. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.

Artikel 3.2. Doelgroep

Dit hoofdstuk is van toepassing op uitkeringsgerechtigden met een uitkering op grond van de Participatiewet, met uitzondering van het Besluit Bijstandverlening Zelfstandigen 2004 (Bbz 2004), of een uitkering op grond van de IOAW, die in aanvulling op hun uitkering activiteiten als parttime ondernemer (gaan) verrichten. In beginsel staat parttime ondernemerschap alleen open voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In individuele situaties kan daarvan worden afgeweken.

Artikel 3.3. Doelstelling

Het doel van het parttime ondernemerschap is:

- a. ingroeimogelijkheid naar een traject op grond van het Bbz 2004; of

- b. het opdoen van werkervaring en opbouwen van een netwerk; of
- c. naast de zelfstandige activiteiten te werken in loondienst; en
- d. door uitbreiding van het netwerk en/of het verwerven van vaardigheden uitstromen naar een volledige baan in loondienst; of
- e. het gedeeltelijk in eigen levensonderhoud voorzien door het verrichten van zelfstandige activiteiten.

Artikel 3.4. Voorwaarden traject parttime ondernemer

1. De parttime ondernemer moet vooraf toestemming hebben van het college om als parttime ondernemer te werken met behoud van uitkering. Dit wordt vastgelegd in een beschikking.
2. De uitkeringsgerechtigde krijgt in beginsel voor maximaal 1 jaar toestemming om als parttime ondernemer te werken met behoud van (aanvullende) uitkering. Van deze termijn kan worden afgeweken indien bijzondere omstandigheden naar oordeel van het college dit rechtvaardigen.
3. De termijn genoemd in het tweede lid kan, na toestemming van het college, worden verlengd met een termijn van 1 jaar, met een maximum van 3 jaar.
4. De termijn genoemd in het derde lid kan voor een door het college te bepalen termijn worden verlengd, wanneer parttime ondernemerschap op grond van aantoonbare sociale en/of medische gronden het hoogst haalbare blijkt.
5. De onderneming moet rechtmatig gevestigd zijn en voldoen aan alle noodzakelijke vergunningen.
6. Een parttime ondernemer mag maximaal 1225 uur per jaar zelfstandige activiteiten uitvoeren. Dit is inclusief de uren die besteed worden aan bijkomende werkzaamheden zoals administratie en boekhouding. Daarnaast geldt er een maximum van 24 uur per week.
7. De onderneming moet een positief resultaat opleveren, van minimaal € 300,- per jaar.

Artikel 3.5. Geen toestemming

Voor parttime ondernemerschap wordt geen toestemming verleend in het geval één of meerdere van de onderstaande punt(en) van toepassing is/zijn: als

- a. hoge bedrijfsinvesteringen noodzakelijk zijn;
- b. personeel noodzakelijk is;
- c. de werkzaamheden niet bijdragen aan het verbeteren van de arbeidspositie van uitkeringsgerechtigde;
- d. de werkzaamheden illegaal en/of strafbaar zijn;
- e. een zelfstandige winkelruimte noodzakelijk is;
- f. de verwachting bestaat dat de zelfstandige activiteiten geen positief resultaat zullen opleveren;
- g. de onderneming leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Artikel 3.6. Verplichtingen van de parttime ondernemer

De parttime ondernemer is verplicht:

- a. een deugdelijke boekhouding bij te houden;
- b. maandelijks een inkomstenformulier te verstrekken met een overzicht van de inkomsten minus de aftrekbare kosten (= winst);
- c. een duidelijk en overzichtelijk logboek bij te houden, op datum, van werkzaamheden, inkomsten en uitgaven. Vanzelfsprekend worden de bewijsstukken hiervan ook bewaard;
- d. jaarlijks de belastingaangifte en de voorlopige aanslag in te dienen en vervolgens de definitieve aanslag te overleggen;
- e. de parttime ondernemer behoudt de volledige sollicitatieplicht, zelfs als dat zou betekenen dat de onderneming beëindigd zou moeten worden als deze een baan in loondienst accepteert;
- f. de parttime onderneming hanteert marktconforme prijzen (geen concurrentievervalsing);
- g. bij investeringen hoger dan € 200,00 overlegt de parttime ondernemer dit eerst met het college;
- h. de zelfstandige activiteiten vormen op geen enkele manier een belemmering voor het nakomen van de verplichtingen tot arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 9 van de Participatiewet en artikel 37 van de IOAW.

Artikel 3.7. Intrekking toestemming

Het college kan besluiten de toestemming, bedoeld in artikel 3.4, eerste lid, in de volgende gevallen in te trekken:

- a. als de parttime ondernemer niet meer behoort tot de doelgroep van dit hoofdstuk;
- b. als de parttime ondernemer zich niet houdt aan de voorwaarden en verplichtingen welke zijn verbonden aan deze toestemming;
- c. indien het parttime ondernemerschap de arbeidsverplichtingen van artikel 9 Participatiewet of artikel 37 IOAW in de weg staat;

- d. indien er sprake is van zelfstandige activiteiten met een naar verwachting (blijvend) negatief resultaat.

Artikel 3.8. Kosten

1. De parttime ondernemer mag bepaalde kosten aftrekken van de inkomsten van de onderneming voordat deze inkomsten in mindering gebracht worden op de uitkering. De aftrek van kosten is niet mogelijk als er reeds een vergoeding is ontvangen voor deze kosten.
2. Aftrek is toegestaan in de volgende gevallen:
 - a. kosten van inschrijving Kamer van Koophandel;
 - b. kosten van vergunningen/ontheffingen;
 - c. kosten direct gerelateerd aan het product (bv grondstoffen);
 - d. vervoerskosten (€ 0,19 cent per kilometer per auto op basis van kilometerstaat en/of kosten van het openbaar vervoer);
 - e. reclamekosten tot maximaal 5% van de winst;
 - f. kosten voor telefoon en internet tot maximaal € 25,00 per maand;
 - g. administratiekosten boekhouder tot maximaal 5% van de winst met een maximum van €300,-per jaar;
 - h. noodzakelijk investeringen waarvoor toestemming is verleend.
3. Aftrek is niet toegestaan in de volgende gevallen:
 - a. huisvestingskosten, tenzij in uitzonderlijke gevallen een ruimte moet worden gehuurd voor bijvoorbeeld opslag of werkplaats welke niet binnen het woonhuis gerealiseerd kan worden;
 - b. afschrijvingen;
 - c. personeelskosten;
 - d. rente op bedrijfsleningen;
 - e. opleidingskosten;
 - f. investeringen boven de € 200,00 waarvoor geen toestemming is verleend door het college;
 - g. investeringen die niet als noodzakelijk aangemerkt kunnen worden.

Artikel 3.9. Verrekening van inkomsten en vrijlatingen

1. De winst van de parttime ondernemer wordt maandelijks in mindering gebracht op de uitkering en toegerekend naar de periode waarop dit betrekking heeft.
2. Als de parttime ondernemer 27 jaar of ouder is kan op verzoek de vrijlating van inkomsten ingevolge de artikelen 31 lid 2 onderdeel n, r en y van de Participatiewet, artikel 8 lid 2 lid 5 van de IOAW toegepast.
3. Er mag (nog) geen rekening worden gehouden met mogelijke toekomstige belastingheffingen. Indien een uitkeringsgerechtigde achteraf een aanslag van de Belastingdienst ontvangt, wordt voor deze aanslag (bijzondere) bijstand verleend, als geen kwijtschelding mogelijk is.
4. Jaarlijks vindt een verrekening plaats op basis van de werkelijke inkomsten zoals vastgesteld bij de belastingaangifte en voorlopige aanslag. Bij een hogere winst moet de parttime ondernemer terugbetalen en bij een lagere winst wordt door het college een nabetaling gedaan.
5. Verlies wordt niet gecompenseerd. Dat wil zeggen, dat de nabetaling nooit hoger kan zijn dan het vooraf ingehouden bedrag.

Hoofdstuk 4. Vergoedingen

Artikel 4.1. Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. Vergunninghouders: verblijfsgerechtigde vreemdelingen die ingevolge de Vreemdelingenwet als vluchteling toegelaten zijn dan wel beschikken over een op grond van een asielaanvraag verleende vergunning of over een voorwaardelijke vergunning tot verblijf;
- b. Inburgeringscursus: cursus Nederlands taalonderwijs, oriëntatie op de Nederlandse samenleving en de Nederlandse Arbeidsmarkt;
- c. Opleiding: MBO of HBO, beroepsonderwijs, volwasseneducatie;
- d. Integratietraject: traject naar werk, vrijwilligerswerk, werkstage, werkervaringsplek, Participatieverklaringstraject, vervolgopleiding.

Artikel 4.2. Bijdrage kosten kinderopvang

1. Het college kan een bijdrage in de kosten van kinderopvang verstrekken, als bedoeld in de Wet Kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen, aan:
 - a. de alleenstaande ouder met een Participatiewet-, IOAW-, IOAZ- of ANW-uitkering in traject naar werk of met parttime werk;
 - b. de alleenstaande ouder die inburgeringsplichtig is en een uitkering ontvangt als benoemd in sub a en een inburgeringscursus volgt bij een gecertificeerde instelling.
2. Om in aanmerking te komen voor een bijdrage in de kosten van kinderopvang, moet worden voldaan worden aan de volgende voorwaarden:
 - a. De bijdrage wordt slechts toegekend nadat de ouder aantoonbaar heeft onderzocht of en in hoeverre er in de eigen omgeving opvang mogelijk is die de kosten in opvang beperkt, waarbij onder meer het eigen sociale netwerk en de mogelijkheid tot het gebruik van een peuterspeelzaal van belang zijn.
 - b. De bijdrage als bedoeld in lid 1 sub a, wordt slechts toegekend voor de uren die noodzakelijk worden geacht om te kunnen voldoen aan de verplichtingen die zijn verbonden aan het traject of om de parttime betaalde arbeid te kunnen verrichten.
 - c. De bijdrage als bedoeld in lid 1 sub b, wordt slechts toegekend voor de uren die noodzakelijk worden geacht om te voldoen aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de inburgering.
3. Aan de ouder als bedoeld in lid 1 sub a en b kan een volledige compensatie worden verstrekt voor de eigen bijdrage. Dit is het verschil tussen kinderopvangtoeslag en de kinderopvang te betalen prijs, met in acht neming van de maximum uurprijs. De tegemoetkoming wordt gegeven over het werkelijk aantal uren opvang per kind.
4. Kosten boven de maximum uurprijs komen volledig voor rekening van de ouder. De hoogte van de maximum uurprijs wordt volgens de wetgever vastgesteld dat voor die prijs kwalitatief behoorlijke kinderopvang kan worden ingekocht.
5. De vergoeding wordt in principe verleend voor een (resterende) periode van een kalenderjaar, voor zover de opvang noodzakelijk wordt geacht. In afwijking hierop kan het college de tegemoetkoming voor een andere periode verlenen.
6. Voor de ouder als bedoeld in lid 1 sub a en b kan door het college de gemeentelijke tegemoetkoming "eigen bijdrage kosten kinderopvang" ambtshalve worden vastgesteld. De ouder als benoemd in lid 1 sub a ontvangt van de gemeente een verklaring die deze nodig heeft voor de aanvraag van de kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst. De ouder als benoemd in lid 1 sub b dient een verklaring aan te vragen bij DUO.
7. Het college bepaalt, als dit noodzakelijk is, welke gegevens voor de vaststelling van het recht op een bijdrage moeten worden verstrekt.

Artikel 4.3. Reiskostenvergoeding vergunninghouders

1. Het college kan een reiskostenvergoeding verstrekken aan:
 - a. vergunninghouders met een uitkering op grond van de Participatiewet en;
 - b. die een inburgeringscursus volgen bij een door 'Blik op Werk' officieel erkende onderwijsinstelling en;
 - c. die een opleiding of integratietraject volgen en;
 - d. die geen uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs (kunnen) volgen en in verband daarmee geen recht (kunnen) hebben op studiefinanciering en een studentenreisproduct.
2. Een reiskostenvergoeding wordt op schriftelijke aanvraag of ambtshalve verstrekt.
3. Reiskosten worden vergoed:
 - a. wanneer de reisafstand tussen woonadres van de rechthebbende en de onderwijsinstelling en/of de locatie van het integratietraject meer dan 10 kilometer bedraagt, tenzij rechthebbende aantoonbaar om medische redenen niet in staat kan worden geacht om de locatie die binnen 10 kilometer gelegen is, op eigen kracht te bereiken;
 - b. vanaf de startdatum in overeenkomst onderwijsinstelling of startdatum in overeenkomst integratietraject voor maximaal de (contract)duur van de opleiding of het integratietraject;
 - c. ter hoogte van de kosten van openbaar vervoer, op basis van de goedkoopste wijze van reizen; of
 - d. indien dit niet mogelijk is worden de kosten voor vervoer per auto vergoed. Hierbij wordt uitgegaan van een vergoeding van € 0,19 per gereden kilometer op basis van de kortste route volgens de ANWB routeplanner.
4. Reiskosten worden maandelijks (achteraf) na inlevering van declaraties aan rechthebbende uitbetaald.
5. Het college kan bepalen dat de reiskosten worden vergoed in de vorm van natura, door bijvoorbeeld het verstrekken van een vervoerspas.

Artikel 4.4. Inlichtingenplicht

1. Rechthebbende doet aan het college uit eigen beweging of op verzoek direct mededelingen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed kunnen zijn op het recht op een vergoeding volgens dit hoofdstuk.
2. Rechthebbende is verplicht aan het college, indien daarnaar wordt gevraagd, medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 4.5. Herziening en intrekking

1. Het college kan het recht op vergoeding herzien of intrekken wanneer het niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenverplichting als bedoeld in artikel 4.4. eerste lid heeft geleid tot een ten onrechte of te hoog verstrekte vergoeding.
2. Tevens kan het recht op vergoeding worden herzien of ingetrokken wanneer anderszins een vergoeding ten onrechte of te hoog is verstrekt.

Artikel 4.6. Terugvordering

Als het college een besluit tot herziening of intrekking als bedoeld in artikel 4.5. heeft genomen, kan het een ten onrechte of te hoog verstrekte vergoeding terugvorderen.

Hoofdstuk 5. Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 5.1. Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;
- b. duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken;
- c. jobcoaching: de begeleiding van de uitkeringsgerechtigde en de werkgever op de werkvloer.

Artikel 5.2. Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft het volgende doel: de begeleiding van een uitkeringsgerechtigde naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Jobcoaching kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:
 - a. personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid sub e van de Participatiewet;
 - b. personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, maar voor wie het naar het oordeel van het college wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.
3. Jobcoaching wordt verricht door een eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling. De jobcoach heeft de volgende kerntaken en verantwoordelijkheden:
 - a. een jobcoach begeleidt een kandidaat als genoemd in het tweede lid gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek, zolang naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
 - b. de jobcoach begeleidt naast de kandidaat ook de werkgever.
4. De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing dat is vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt. Behoort de kandidaat tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat jobcoaching kan worden ingezet:
 - a. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden;
 - b. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week.
5. De jobcoach kan ook worden ingezet tijdens een proefplaatsing, onder de volgende voorwaarden:
 - a. de duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat, met een maximum van 3 maanden;
 - b. in aanvulling op het eerste lid kan het college besluiten om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits deze nieuwe periode binnen de 3 maanden blijft;
 - c. er is sprake van een proefplaatsing van minimaal 12 uur per week;
 - d. er moet de intentie zijn om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst af te sluiten die voldoet aan de hierboven genoemde eisen.

6. Met betrekking tot de duur, de intensiteit en de wijze van inzet van jobcoaching, gelden de volgende regels:
 - a. jobcoaching kan worden ingezet tot uiterlijk het moment dat de uitkeringsgerechtigde in vaste dienst treedt;
 - b. in beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Het college kan echter te allen tijde de intensiteit verhogen of verlagen;
 - c. de kosten van jobcoaching zijn voor eigen rekening van de werkgever nadat de uitkeringsgerechtigde in vaste dienst is getreden.

Artikel 5.3. Proefplaatsing

1. In aanmerking voor proefplaatsing komt de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6 en die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie van de Participatiewet.
2. Het doel van de proefplaatsing is om:
 - a. een uitkeringsgerechtigde die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen;
 - b. met behoud van uitkering te beoordelen of er een goede match valt te maken tussen de kandidaat, het werk, en de werkgever, met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk.
3. Het college kan een proefplaatsing aanbieden onder de volgende voorwaarden:
 - a. het college kan aan een uitkeringsgerechtigde met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering;
 - b. een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de kandidaat na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden;
 - c. de duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat, en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat, met een maximum van 3 maanden;
 - d. in aanvulling op lid 3 onder c, kan het college besluiten om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits deze nieuwe periode binnen de 3 maanden blijft;
 - e. het college plaatst een kandidaat alleen wanneer door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.
4. Met betrekking tot toestemming en additionele werkgeverslasten, gelden de volgende regels:
 - a. gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering;
 - b. de werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten;
 - c. wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan door het college aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.
5. Met betrekking tot de overeenkomst en beschikking gelden de volgende regels:
 - a. in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, kandidaat en gemeente wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de kandidaat is;
 - b. de overeenkomst wordt vastgelegd in een intentieverklaring tussen werkgever, kandidaat en het college;
 - c. het college geeft een beschikking af met daarin de duur, de omvang en de inhoud van de uit te voeren werkzaamheden tijdens de proefplaatsing. Tevens dient gemotiveerd te worden waarom deze voorziening wordt ingezet.

Artikel 5.4. Werknemersvoorzieningen

1. Een uitkeringsgerechtigde met een arbeidsbeperking die een baan vindt en die door zijn/haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, kan bij de gemeente een vervoersvoorziening aanvragen. Om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
 - a. noodzakelijkheid;

- b. alleen voor woon/werk verkeer;
 - c. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente;
 - d. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
 - e. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
 - f. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
 - g. de kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vervoersvoorziening WMO, UWV of via een zorgverzekeraar; en
 - h. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
 - i. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere meegewogen:
 - de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.
2. Is voor de kandidaat met een arbeidsbeperking een aanpassing van de werkplek noodzakelijk om zijn/haar werk uit te voeren, dan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij de gemeente. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
- a. noodzakelijkheid (de werkplekaanpassing is nodig om de kandidaat zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren);
 - b. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente;
 - c. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - d. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - e. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
 - f. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet;
 - g. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
 - h. de kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - de kosten van de werkplekaanpassing. Deze zijn gemaximeerd op 50% van de toegekende loonkostensubsidie op jaarbasis;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.
3. Is een meeneembare voorziening noodzakelijk voor de kandidaat met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, dan beoordeelt een professional of een meeneembare voorziening mogelijk noodzakelijk is, voordat deze het aanvraagformulier ondertekent. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
- a. noodzakelijkheid;
 - b. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente;
 - c. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
 - d. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een meeneembare voorzie-

ning en/of doventolk gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 6.1. Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van deze beleidsregels, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in een individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels.

Artikel 6.2. Inwerkingtreding en intrekking oude regels

1. Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2021, onder gelijktijdige intrekking van de:
 - a. Beleidsregels inkomstenvrijlating Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018 gemeente Schiermonnikoog;
 - b. Beleidsregels gemeentelijke bijdrage kosten kinderopvang 2018 gemeente Schiermonnik;
 - c. Beleidsregels jobcoach 2018 gemeente Schiermonnikoog;
 - d. Beleidsregels proefplaatsing 2018 gemeente Schiermonnikoog;
 - e. Beleidsregels werknemersvoorzieningen 2018 gemeente Schiermonnikoog.
2. Deze beleidsregels treden in de plaats van alle voorgaande beleidsregels binnen de gemeente Schiermonnikoog en die een gelijke strekking hebben als de beleidsregels zoals genoemd in het eerste lid.

Artikel 6.3. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: beleids- en nadere regels doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020 gemeente Schiermonnikoog.

Aldus besloten door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schiermonnikoog in de vergadering van 23 februari 2021.

, burgemeester (I. van Gent)

, gemeentesecretaris (R. Thedinga)

Toelichting op beleids- en nadere regels doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020 gemeente Schiermonnikoog

Algemene toelichting

Artikelsgewijze toelichting

Die bepalingen die een nadere toelichting behoeven worden hier behandeld.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Beleids- en nadere regels

In dit document zijn zowel beleidsregels als nadere regels opgenomen. De beleids- en nadere regels worden om praktische redenen genoemd: beleidsregels.

Nadere regels

Nadere regels zijn algemeen verbindende voorschriften ter uitwerking van onderdelen van de verordening. Zaken die in de verordening op hoofdlijnen zijn benoemd kunnen worden uitgewerkt in nadere regels. Vaak is in de verordening geregeld dat het college bevoegd is om nadere regels vast te stellen.

Beleidsregels

Een bestuursorgaan kan een beleidsregel vast stellen als een bestuursorgaan een nadere uitleg wil geven over de wijze waarop een bevoegdheid wordt uitgeoefend.

Hoofdstuk 2. Inkomstenvrijlatingen

Toelichting algemeen

Met ingang van 1 april 2016 zijn de bepalingen in de Participatiewet, IOAW en IOAZ met betrekking tot de vrijlating van inkomsten verruimd. Er hoeft niet meer sprake te zijn van een aaneengesloten periode van zes of dertig maanden. Gemeenten moeten de mogelijkheid hebben om in individuele gevallen te bepalen dat een deel van de inkomsten uit arbeid gedurende een beperkte periode niet wordt verrekend met de bijstand. De vrijlating is bedoeld als stimulans voor personen in de bijstand om naar betaalde arbeid uit te stromen en in dat kader - ook - deeltijdwerk te aanvaarden. Voor eenduidige toepassing van deze bevoegdheid zijn deze beleidsregels opgesteld.

Er bestaan drie vrijlatingen van inkomsten uit arbeid:

1. inkomsten uit arbeid tot 25% van deze inkomsten waarbij voor een persoon die de pensioenge-rechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt geldt dat die inkomsten gedurende ten hoogste zes maanden niet tot de middelen worden gerekend, en dat dit naar het oordeel van het college moet bijdragen aan zijn arbeidsinschakeling.
2. inkomsten uit arbeid van een alleenstaande ouder tot 12,5% van deze inkomsten gedurende een periode van maximaal 30 maanden, ingeval deze de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot 12 jaar, de periode van zes maanden is verstreken, en dit volgens het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling. De vrijlating voor een alleenstaande ouder met een kind tot 12 jaar duurt in totaal maximaal drie jaar. Dit sluit aan bij het gegeven dat alleenstaande ouders vanwege de combinatie van werk en zorgtaken langer de tijd nodig hebben dan alleenstaanden of gehuwden om hun arbeidsuren uit te breiden en zo uit te stromen. Een half jaar is voor hen te kort. De regering is van mening dat uitstroom uit de bijstand door urenuitbreiding of het krijgen van een hoger uurloon binnen drie jaar bereikt zou moeten kunnen worden.
3. inkomsten uit arbeid van een persoon die medisch urenbeperkt is tot 15% van deze inkomsten uit arbeid voor zover hij algemene bijstand ontvangt, tenzij een van de onder 1 of 2 genoemde vrijlatingen van toepassing is. Deze vrijlating valt niet onder deze beleidsregels. Het UWV verricht voor het college de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een belanghebbende medisch urenbeperkt is en adviseert het college hierover.

Voor de inkomstenvrijlatingen gelden maximale bedragen per maand. De vrijlating onder 1 en 2 geldt niet voor jongeren.

Artikel 2.1. Begrippen

Tweede lid, onderdeel b

De vrijlating geldt alleen voor inkomsten uit arbeid. Dit betekent dat er daadwerkelijk arbeid verricht moet worden. Een aantal inkomstensoorten wordt mede als inkomsten uit arbeid aangemerkt, namelijk de loondoorbetaling door de werkgever tijdens ziekte en uitkeringen in verband met ziekte als gevolg van zwangerschap en bevalling. Ook inkomsten uit zelfstandige activiteiten in deeltijd kunnen worden vrijgelaten.

Artikel 2.2. Aanvraag en ingangsdatum

Een belanghebbende kan zelf op schriftelijke aanvraag een verzoek indienen voor de inkomstenvrijlating. Door de keuze bij de belanghebbende te laten kan zelf gekozen worden in welke maand de inkomstenvrijlating toegepast wordt. Er kan daardoor zelf de keuze gemaakt worden om de vrijlating toe te passen in de maanden waarin de verwachting is dat de inkomsten hoger zijn. Op die manier wordt optimaal geprofiteerd van de vrijlating en wordt werk gestimuleerd.

De aanvraag voor een inkomstenvrijlating dient conform lid 2, gelijktijdig met het verstrekken van het inkomstenformulier te worden ingediend. Volgens jurisprudentie is het redelijk dat het college in beginsel vooraf beoordeelt of de inkomsten uit arbeid bijdragen aan de arbeidsinschakeling (ECLI:NL:CRVB:2020:1803). Door de aanvraag te beoordelen vanaf het moment dat de inkomsten bij het college bekend zijn, kan het college bepalen of de aanvraag voldoet aan de voorwaarden, en inkomsten op basis van dit hoofdstuk bijdragen bij de arbeidsinschakeling. Daarnaast kan direct de vrijlating toegepast worden. Dit vereist een minder zware administratieve last, dan de beoordeling te laten plaatsvinden voorafgaand aan de start van het dienstverband. Het college sluit door deze werkwijze wel uit dat een reeds uitbetaalde bijstandsuitkering opnieuw moet worden berekend, daar het achteraf corrigeren van inkomsten immers niet leidt tot een bijdrage aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 2.3. Eenmalige toekenning per uitkeringsperiode

Eerste lid

Gelet op de tekst van de overige onderdelen van artikel 31 lid 2 Participatiewet moet aangenomen worden dat het recht op inkomstenvrijlating tijdens de bijstandsverlening slechts één keer per periode van bijstandsverlening bestaat. In tegenstelling tot bijvoorbeeld andere onderdelen van artikel 31 lid 2 ontbreken in artikel 31 lid 2 onderdeel n Participatiewet immers zinsnedes als "per kalenderjaar" of "per jaar". In het tweede lid wordt vastgelegd dat de vrijlatingen eenmalig per uitkeringsperiode toegepast kunnen worden. De uitkeringsperiode wordt begrensd door de ingangsdatum en de beëindigingsdatum van een toegekende uitkering. Als een uitkeringsperiode tijdelijk wordt onderbroken door verblijf in detentie, verblijf in het buitenland of verblijf in een inrichting worden de periode vóór en ná de onderbreking als één uitkeringsperiode gezien. Het gaat hierbij om onvrijwillige onderbrekingen waarbij mag worden aangenomen dat niet aan reïntegratie kon worden gewerkt (onderdeel b). Er mag van worden uitgegaan dat de situatie ná de onderbreking over het algemeen ongewijzigd is gebleven ten opzichte van de situatie vóór de onderbreking.

Tweede en derde lid

Het komt voor dat een belanghebbende volledig uitstroomt, maar door omstandigheden opnieuw op een uitkering raakt aangewezen. Er ontstaat dan weer een situatie waarin opnieuw behoefte bestaat aan stimulering naar uitstroom. De omstandigheden die tot de hernieuwde bijstandsbehoefte hebben geleid zijn bij de bijstandstoekenning al beoordeeld. Door toepassing van een 'bufferperiode' wordt voorkomen dat iemand nooit volledig uitstroomt en toch meermalen gebruik maakt van de vrijlating.

Vierde lid

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was – op verzoek van het Uitvoeringspanel gemeenten- opgenomen om het college de bevoegdheid te geven een nadere periode vast te leggen waarbinnen de maximale duur van zes maanden vrijlating wordt toegepast. Bij amendement is deze bevoegdheid niet in de definitieve wettekst teruggekomen omdat de beperking niet bijdraagt aan het doel om de mogelijkheid tot vrijlating te verruimen.

De zes maanden inkomstenvrijlating wordt binnen een periode van maximaal twee jaren toegepast. Als in die periode nog geen zes maanden inkomstenvrijlating is toegepast kan niet langer gezegd worden dat de inkomstenvrijlating heeft bijgedragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende.

Voor de vrijlating voor alleenstaande ouders is een dergelijke begrenzing in tijd niet nodig. De vrijlating eindigt van rechtswege als het jongste kind de leeftijd van twaalf jaren heeft bereikt. Dit sluit aan bij het gegeven dat alleenstaande ouders vanwege de combinatie van werk en zorgtaken langer de tijd nodig hebben dan alleenstaanden of gehuwden om hun arbeidsuren uit te breiden en zo uit te stromen.

Artikel 2.4. Geen recht op inkomstenvrijlating

Onderdeel a

Inkomsten die voortvloeien uit illegale activiteiten worden niet vrijgelaten omdat deze niet bijdragen aan arbeidsinschakeling.

Onderdeel b

Inkomsten die niet of niet volledig zijn opgegeven waardoor er een terugvordering van ten onrechte verleende uitkering plaatsvindt worden niet vrijgelaten omdat een achteraftoepassing van de vrijlating niet bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 3. Parttime ondernemerschap

Het uitgangspunt van dit hoofdstuk is om personen met een uitkering de mogelijkheid te bieden om gedeeltelijk in hun levensonderhoud te voorzien door het verrichten van zelfstandige activiteiten. De uitkeringsgerechtigde krijgt de mogelijkheid om de activiteiten te verrichten welke aansluiten bij zijn wensen en zijn vaardigheden, met de garantie dat hij een inkomen op bijstandsniveau behoudt.

Het college zal de inkomsten die een parttime ondernemer verwerft verrekenen met de lopende uitkering.

Bureau Zelfstandigen Fryslân (BZF) neemt de begeleiding van de parttime ondernemer op zich. Bij aanmelding vind er een intakegesprek plaats, daarnaast worden er workshops gegeven en stellen zij de definitieve inkomstenverrekening vast. Het besluit om een belanghebbende toestemming te verlenen om parttime te gaan ondernemen, blijft bij de consulent inkomen van de gemeente.

Artikel 3.2. Doelgroep

Alleen uitkeringsgerechtigden met een bijstandsuitkering of een uitkering ingevolge de IOAW kunnen starten als parttime ondernemer.

In beginsel staat parttime ondernemerschap alleen open voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De reden hiervoor is dat algemeen geaccepteerde arbeid altijd voorgaat. In de meeste gevallen is dit de snelste weg naar bijstandsonafhankelijkheid. In individuele situaties kan worden afgeweken van deze regel. Denk bijvoorbeeld aan iemand die telkens door korte dienstverbanden terugkeert in een uitkeringssituatie, maar met ondernemerschap duurzaam kan uitstromen. Het gaat daarbij om in individuele situaties maatwerk aan te kunnen bieden.

De IOAZ is bedoeld voor ondernemers die gestopt zijn met hun onderneming en herleving van het ondernemerschap staat de verstrekking van een uitkering ingevolge deze regeling in de weg. Om die reden is er sprake van een uitsluitingsgrond van deze doelgroep. Ook is de regeling niet van toepassing op ondernemers die al een beroep doen op de Bbz 2004. De activiteiten als zelfstandige die gericht zijn op het (op termijn) wel zelfstandig kunnen voorzien in de kosten van het bestaan worden namelijk niet gerekend tot zelfstandige activiteiten van bescheiden aard. Om die reden worden gevestigde zelfstandigen, startende zelfstandigen en bijstandsgerechtigden die in de voorbereidingsfase Bbz 2004 (aspirant-starter) zitten niet tot de doelgroep van deze beleidsregels gerekend.

Artikel 3.3. Doelstelling

Voordat de uitkeringsgerechtigde gaat starten als parttime ondernemer zal worden getoetst of aan de voorwaarden van dit hoofdstuk is voldaan. Zo, ja, dan wordt een beschikking opgesteld waarin vastgelegd wordt dat belanghebbende als parttime ondernemer mag starten.

Het parttime ondernemerschap mag de aanvaarding van arbeid in dienstbetrekking niet in de weg staan. Uitstroom uit de bijstand gaat altijd boven het parttime ondernemerschap.

Artikel 3.4. Voorwaarden traject parttime ondernemer

Deelname aan parttime ondernemerschap is alleen mogelijk in overleg met de aangewezen medewerker van de gemeente die belast is met de uitvoering. Het is geen voorziening waar een aanvraag voor nodig is. Deelname is pas mogelijk na de toets op voorwaarden waarna de toestemming per beschikking zal worden vastgelegd.

Om oneigenlijke concurrentie tegen te gaan kan dit traject niet eindeloos doorgaan. De parttime ondernemer krijgt daarom (in navolging van de regelgeving van de Bbz 2004) maximaal drie jaar lang de gelegenheid om het doel van uitkeringsonafhankelijkheid te bereiken. Is het doel na drie jaar niet bereikt, dan kan de ondernemer verplicht worden zijn bedrijfsactiviteiten te staken en zich volledig te richten op het zoeken van werk in loondienst. Van deze termijn kan worden afgeweken als blijkt dat het parttime ondernemerschap het maximaal haalbare is. In de regel zal dit gebeuren als er sprake is van een urenbeperking om medische redenen of als een reguliere werkomgeving niet passend is.

De vestigingsvoorwaarden kunnen per soort onderneming verschillen. De onderneming moet in ieder geval aan de wettelijke voorwaarden voldoen.

Als de ondernemer meer dan 1225 uur per jaar werkzaam is in de onderneming wordt hij geacht volledig ondernemer te zijn en kan hij geen beroep meer doen op een uitkering in het kader van de Participatiewet of IOAW. Mocht in dat geval het inkomen niet voldoende zijn voor het levensonderhoud dan kan een beroep gedaan worden op de Bbz 2004. Een voorwaarde daarbij is wel, dat vooraf een "levensvatbaarheidstoets" moet worden afgenomen door het college of een door het college gemandateerde partij. Is het advies negatief, dan zal de ondernemer de activiteiten moeten beperken tot minder dan 1225 uur per jaar om in aanmerking te blijven komen voor een aanvullende uitkering. Daarnaast geldt een norm van maximaal 24 uur per week om duidelijk te stellen dat de belastbaarheid per week nog ruimte moet geven deel te nemen aan reïntegratieactiviteiten of het aanvaarden van werk.

De onderneming moet een positief resultaat opleveren, van minimaal € 300,- per jaar. Indien het resultaat lager ligt, dient onderzocht te worden wat hiervan de reden is. Wanneer verwacht wordt dat het resultaat eenmalig lager ligt, dan kan van deze voorwaarde worden afgeweken. Denk bijvoorbeeld aan opstartkosten die in het eerste jaar moeten worden gemaakt.

Artikel 3.5. Geen toestemming

Parttime ondernemerschap is niet mogelijk als grote investeringen noodzakelijk zijn. Hier is bewust geen bedrag genoemd. Stelregel is, dat de investeringen in redelijke verhouding moeten staan tot de te verwachten omzet. Als personeel noodzakelijk is, is er geen sprake meer van een parttime onderneming. Verzwegen werkzaamheden, illegale werkzaamheden en/of werkzaamheden die strafbaar zijn kunnen nooit uitgevoerd worden onder deze regeling en er kan dan dus ook geen sprake zijn van de inkomstenvrijlating die in deze regeling genoemd worden. De werkzaamheden moeten altijd bijdragen tot verbetering van de arbeidspositie anders is de vrijlating van inkomsten niet mogelijk.

Artikel 3.6. Verplichtingen van de parttime ondernemer

De parttime ondernemer moet periodiek een overzicht indienen met daarop de inkomsten en uitgaven. Op basis daarvan wordt de hoogte van de aanvullende uitkering vastgesteld. Het kan zijn dat de belastingaanslag nog invloed heeft op het daadwerkelijke inkomen. Aan de hand van de aanslag zal vastgesteld worden of er nog een verrekening moet plaatsvinden. De parttime ondernemer heeft geen vrijstelling van de arbeidsverplichting. Aangezien de parttime ondernemer een aanvullende uitkering krijgt zou er sprake zijn van concurrentievervalsing als hij hierdoor lagere tarieven kan hanteren. De prijzen moeten daarom altijd marktconform zijn.

Artikel 3.7. Intrekking toestemming

Aan parttime ondernemerschap zijn voorwaarden verbonden. Als niet langer voldaan wordt voldaan aan één van de voorwaarden is het mogelijk om de toestemming eenzijdig te beëindigen. De deelnemer zal hiervan per beschikking in kennis worden gesteld.

Als er na verloop van tijd geen sprake is van enig inkomen met een positief resultaat dan is dit in ieder geval aanleiding om de deelname te beëindigen.

Artikel 3.8. Kosten

In dit artikel worden een aantal kosten benoemd die afgetrokken mogen worden van de inkomsten waar de aanvullende uitkering op gebaseerd wordt. Per bedrijf kunnen de noodzakelijke kosten verschillend zijn, daarom zal dit op basis van maatwerk beoordeelen.

Artikel 3.9. Verrekening van inkomsten en vrijlatingen

Voor de parttime ondernemer is de vrijlating van inkomsten ingevolge artikel 31 lid 2 onderdeel n, r en y van de Participatiewet, artikel 8 lid 2 en lid 5 van de IOAW Ingevolge artikel 31 lid 2 onderdeel n van de Participatiewet, artikel 8 lid 2 IOAW kunnen 25% van de inkomsten uit arbeid met een maximum van € 217,00 netto en € 347,62 bruto (juli 2020) in geval IOAW per maand gedurende maximaal 6 maanden worden vrijgelaten als dit bijdraagt tot de arbeidsinschakeling. Genoemde maximale bedragen zullen jaarlijks bij ministeriele regeling worden aangepast.

De 6 maanden hoeven niet aaneengesloten te zijn. De vrijlating is alleen van toepassing op uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder. Als de belanghebbende alleenstaande ouder is met de zorg voor een kind jonger dan 12 jaar en/of medisch urenbeperkt is kan er nog een extra vrijlating van toepassing zijn.

Periodiek worden de inkomsten minus de aftrekbare kosten in mindering gebracht op de uitkering. Dit gebeurt op basis van de opgave van de ondernemer, nadat de kosten op rechtmatigheid zijn beoordeeld. Desgewenst kan de ondernemer gevraagd worden originele nota's van de kosten te tonen.

De daadwerkelijke winst van de onderneming kan pas bepaald worden als de verschuldigde belasting is verrekend. Dit gebeurt pas achteraf. In het kader van het verrekenen van de inkomsten met de uitkering wordt geen rekening gehouden met mogelijke toekomstige belastingheffing. Aan de hand van de belastingaangifte en definitieve belastingaanslag kan een verrekening plaatsvinden. Te veel ingehouden inkomsten worden verrekend. Een eventueel verlies wordt echter niet gecompenseerd.

Hoofdstuk 4. Vergoedingen

De in dit hoofdstuk opgenomen nadere regels, zijn opgesteld op grond van de bevoegdheid die voortvloeit uit artikel 2.4. zesde lid van de Verordening doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020.

Artikel 4.2. Bijdrage kosten kinderopvang

Eerste lid

In het eerste lid worden de doelgroepen genoemd die in aanmerking kunnen komen voor een gemeentelijke bijdrage in de kosten van kinderopvang. De doelgroep is beperkt tot de alleenstaande ouder die een uitkering ontvangt en een traject richting arbeid volgt of een inburgeringstraject volgt en uitkeringsgerechtigd is, of die reeds parttime werkt en een aanvullende uitkering ontvangt. Daarbij is het mogelijk om met toepassing van de hardheidsclausule in uitzonderingsgevallen de doelgroep uit te breiden.

Bij gehuwden die een inburgeringstraject volgen wordt de verplichting opgelegd dat beiden op verschillende dagdelen dit traject volgen, zodat er één ouder beschikbaar is om op de kinderen te passen. De enige uitzondering hierop is deelname aan de alfabetiseringscursus, die voor iedereen op hetzelfde moment plaatsvindt zodat gehuwden wel kinderopvang moeten regelen. Dan bestaat de mogelijkheid om 93% van de kosten van kinderopvang terug te krijgen via de belastingdienst. De overige 7% van de kosten kunnen bij de gemeente worden ingediend, die deze kosten vergoed vanuit het reïntegratiebudget.

Gehuwden die een reïntegratietraject richting arbeid volgen wordt eveneens de verplichting opgelegd dat beiden op verschillende dagdelen dit traject volgen, zodat er één ouder beschikbaar is om op de kinderen te passen. Is dit niet mogelijk en is kinderopvang noodzakelijk, dan worden deze kosten vergoed vanuit het Participatiebudget.

Tweede lid

In dit lid is geregeld dat het alleen kan gaan om een bijdrage in de kosten van kinderopvang die noodzakelijk zijn. Die noodzaak zit zowel in het ontbreken van andere goedkopere oplossingen (bijvoorbeeld zoeken in eigen omgeving) alsook op de relatie met het traject of de werktijden.

Derde, vierde en vijfde lid

Hier gaat het over de hoogte van de bijdrage van de gemeente. De bijdrage is gekoppeld aan de bedragen die in het Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkoming in kosten kinderopvang als maximumprijs voor een bepaalde soort opvang zijn genoemd.

Zesde en zevende lid

Vanuit het oogpunt van een klantgerichte en efficiënte behandeling wordt het recht op een vergoeding zo mogelijk ambtshalve vastgesteld. Dit is mogelijk als bij degene die een traject volgen of parttime inkomsten hebben alle noodzakelijke gegevens voor de vaststelling voorhanden zijn dan wel, bij ontbreken, alsnog op verzoek overgelegd (moeten) worden.

Het college bepaalt welke gegevens, voor zover dat (nog) noodzakelijk is, moeten worden verstrekt, alsmede de manier waarop en de termijn waarbinnen dat moet gebeuren.

Artikel 4.3. Reiskostenvergoeding vergunninghouders

Reiskosten om deel te kunnen nemen aan een inburgeringstraject kunnen niet worden vergoed vanuit de DUO lening (de Wet inburgering staat dit niet toe). Vergunninghouders die moeten reizen om een geschikt taaltraject zoals bijvoorbeeld Staatsexamen II te volgen, kunnen bij de gemeente een beroep doen voor een tegemoetkoming in de reiskosten. Het is beleidsvrijheid van de gemeente om deze kosten al dan niet te compenseren.

Vergunninghouders hebben in veel gevallen hogere kosten van bestaan. Denk bijvoorbeeld aan de aflossing van de lening voor woninginrichting. Door het maken van noodzakelijke reiskosten in verband met het inburgeringstraject, is het risico dat deze doelgroep daardoor financieel in de problemen komt. Om dit te voorkomen biedt de gemeente een reiskostenvergoeding aan.

In beginsel worden reiskosten voor een reis van minder dan 10 kilometer afstand niet vergoed. Er wordt van uitgegaan dat deze reisafstand per fiets kan worden afgelegd. Een uitzondering hierop is wanneer er sprake is van een aantoonbare medische belemmering. Indien wegens deze belemmering de bestemming niet op eigen kracht bereikt kan worden, kan alsnog een reiskostenvergoeding verleend worden.

Bij reizen van meer dan 10 kilometer wordt in beginsel uitgegaan van het reizen met het openbaar vervoer. Indien dit wegens individuele omstandigheden niet mogelijk is, kunnen de kosten van vervoer per auto vergoed worden. Hierbij wordt uitgegaan van een vergoeding van € 0,19 per gereden kilometer op basis van de kortste route volgens de ANWB routeplanner. De gemeente kan ook kiezen om in natura een vervoerspas te verstrekken, waarmee kosteloos gereisd kan worden.

Hoofdstuk 5. Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

De in dit hoofdstuk opgenomen nadere regels zijn opgesteld op grond van de bevoegdheid die voortvloeit uit artikel 2.11. vijfde lid van de Verordening doelmatigheid Participatiewet, IOAW en IOAZ 2020.

Artikel 5.2. Jobcoaching

Algemene toelichting

Gemeenten hebben met de Participatiewet een breed palet aan instrumenten gekregen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Eén van deze instrumenten is jobcoaching. Jobcoaching is bedoeld voor mensen die, veelal door een beperking, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zonder begeleiding, vooral in de eerste fase van het dienstverband, blijkt het voor deze doelgroep moeilijk een baan te behouden.

Een jobcoach is iemand die de betrokkene helpt bij zijn werk. Hij gaat bijvoorbeeld mee om kennis te maken met het bedrijf en nieuwe collega's, helpt met inwerken en houdt in de gaten of alles goed loopt. Daarnaast kijkt hij of er aanpassingen en hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek en helpt met de aanvraag hiervan.

De gemeente bepaalt of en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Op regionaal niveau kunnen gemeenten de inzet van jobcoaches afstemmen. Jobcoaching kan door de gemeente worden ingekocht, of op basis van een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden gegeven en/of door de werkgever worden georganiseerd. Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 da Participatiewet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Participatiewet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor jobcoaching in aanmerking komen.

De wet 'Harmonisatie instrumenten Participatiewet' is op 1 januari 2016 in werking getreden. Deze wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor gemeenten en werkgevers en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafpraak voor de periode 2016-2020.

Dit vanuit de wens van een gelijk speelveld tussen gemeenten en UWV voor de doelgroep banenafpraak en eenduidigheid voor werkgevers. De wet voorziet niet in harmonisatie voor het instrument jobcoaching. Steeds meer gemeenten hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en anderen zijn (deels) van plan dit te doen. Het instrument jobcoaching is daarmee veel sterker verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen dan bijvoorbeeld de no risk-polis. Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken. Het advies van de Werkkamer en de VNG is om harmonisatie na te streven door aansluiting te zoeken bij het uitvoeringsbeleid van UWV of de G4.

De invulling van deze beleidsregel is gebaseerd op het G4-voorstel. Er zijn echter enkele essentiële verschillen, waaronder:

1. Het G4-voorstel gaat uit van een gemiddeld jobcoachtarief van 55 euro (ex. btw). Er wordt daar vooral gewerkt met eigen jobcoaches in dienst van de gemeenten. In onze regio is dit tarief voornamelijk berekend op een gemiddelde van 75 euro (ex. btw). Ervan uitgaande dat het extern inhuren van jobcoaches meer kost.
2. Het G4-voorstel heeft de maximale jobcoachinzet als vast percentage gekoppeld aan het aantal arbeidsuren. Een belanghebbende met een contract van 24 uur heeft dus recht op het dubbele aantal jobcoachuren ten opzichte van een belanghebbende met een contract van 12 uur. Ons voorstel laat deze richtlijn los en biedt de jobcoach de ruimte meer op de behoefte van de belanghebbende en werkgever in te spelen.

Eerste en tweede lid

Jobcoaching heeft tot doel om de belanghebbende te ondersteunen bij het verrichten van de aan de belanghebbende opgedragen taken. Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de belanghebbende zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de belanghebbende te begeleiden op zijn werkplek.

Er is gekozen voor belanghebbende omdat ook niet-uitkeringsgerechtigden preventief een jobcoach kunnen krijgen aangewezen, zoals VSO-/Pro-leerlingen.

Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Hieronder vallen zowel personen met als zonder BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Daarnaast kan jobcoaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) naar het oordeel van het college noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

Derde, vierde en vijfde lid

Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een belanghebbende met structurele functionele beperkingen gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op zijn/haar werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de belanghebbende zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn/haar werkzaamheden zou kunnen verrichten.

De jobcoach heeft geen rol bij de bemiddeling naar werk. Er zijn voorbeelden waarbij de jobcoach deze rol wel heeft. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de jobcoach ook hiervoor in te zetten wanneer gewenst. In deze beleidsregels is hier echter geen rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld niet bij bepaling van de inzet in duur en intensiteit. Deze inzet in duur en intensiteit is gebaseerd op de inzet van de jobcoach vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst inwerking treedt of de proefplaatsing start.

Hieronder zijn de taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach in schema gezet.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de belanghebbende	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de belanghebbende:	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de belanghebbende
	Bij de werkgever
Begeleiden belanghebbende op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de belanghebbende zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden

	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de belanghebbende
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen belanghebbende en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

N.B.: Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Er is een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. Jobcoaching kan ook tijdens een proefplaatsing worden ingezet. Er moet dan wel de intentie zijn om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst af te sluiten die voldoet aan de hierboven genoemde eisen.

Zesde lid

Jobcoaching kan worden ingezet tot maximaal het moment dat belanghebbende in vaste dienst treedt. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De kosten van jobcoaching zijn voor eigen rekening van de werkgever nadat belanghebbende in vaste dienst is getreden.

Artikel 5.3. Proefplaatsing

Algemene toelichting

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is het mogelijk het instrument proefplaatsing in te zetten. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

De voorziening "werken met behoud van uitkering" houdt in dat de uitkeringsgerechtigde arbeid verricht met behoud van uitkering, maar zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Tot 1 januari 2017 was in de wet geregeld dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 1 Participatiewet, maximaal gedurende 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden mag verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde (zie: artikel 10d lid 3 Participatiewet oud). Dit is vanaf 1 januari 2017 niet meer wettelijk geregeld. Desondanks blijft de mogelijkheid van zo een proefplaatsing gewoon bestaan na 1 januari 2017. Deze mogelijkheid is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via 'jobcarving' na te gaan wat het beste bij betrokkene past (zie TK 2015-2016, 34 514, nr. 3, p. 3).

Het UWV heeft aangegeven dat zij zich voor hun proefplaatsing aansluiten bij de door de Participatiewet gestelde maximale duur van drie maanden. Dit om tegemoet te komen aan de wens regionaal een uniform aanbod aan werkgevers te doen. Wettelijk gezien heeft het UWV echter de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen tot maximaal zes maanden.

In artikel 7, eerste lid onderdeel a Participatiewet is het volgende bepaald:

Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling

1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die kandidaat in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandige; en
7. niet-uitkeringsgerechtigden
8. en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan.

Tot 1 januari 2017 was in de wet geregeld dat een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 1 Participatiewet, maximaal gedurende 3 maanden bij een werkgever onbeloofde werkzaamheden mag verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde (zie: artikel 10d lid 3 Participatiewet oud). Dit is vanaf 1 januari 2017 niet meer wettelijk geregeld. Desondanks blijft de mogelijkheid van zo een proefplaatsing gewoon bestaan na 1 januari 2017.

Voor personen die niet tot bovengenoemde doelgroep behoren, maar voor wie het opdoen van werkervaring aan de orde is (bijv. uitkeringsgerechtigden, maar niet behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie), kan een werkervaringsplaats (WEP) worden ingezet.

De inhoud en voorwaarden voor een WEP zijn per keer verschillend, daarom worden deze vastgelegd in individuele afspraken tussen de kandidaat voor een WEP, de werkgever en het college.

Derde lid

De duur van de proefplaatsing is in beginsel afhankelijk van de tijd die de loonwaardebepaling in beslag neemt. Om uiteenlopende redenen kan het college besluiten om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits dit binnen de drie (3) maanden blijft.

Een proefplaatsing zal dus nooit langer dan zes (6) maanden duren.

Vierde lid

De werkgever draagt de additionele werkgeverslasten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor een ongevallenverzekering, bedrijfskleding en reiskosten.

Vijfde lid

Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan als de werkgever in een schriftelijke intentieverklaring aangeeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden.

Artikel 5.4. Werknemersvoorzieningen

Algemene toelichting

Werknemersvoorzieningen zijn voorzieningen of kosten die moeten worden gemaakt om een kandidaat optimaal te faciliteren in het uitvoeren van de functie. Deze voorzieningen maken onderdeel uit van het instrumentarium dat de Participatiewet beschikbaar stelt om te stimuleren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam geplaatst worden bij werkgevers.

De voorzieningen vallen uiteen in vier categorieën:

1. Werkplekaanpassing (niet landelijk geregeld).
2. Vervoer (niet landelijke geregeld).
3. Werknemer gebonden voorziening of 'meeneembare voorziening'.
4. Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden (landelijk geregeld).

Eerste lid

Dit artikel regelt welke voorwaarden gelden wanneer een vervoersvoorziening wordt aangevraagd, zoals bijvoorbeeld een taxi, aanpassingen aan een auto of bruikleen van een aangepaste auto. Een medewerker van de gemeente bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Tot slot geldt dat alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed.

Tweede lid

Bij werkplekaanpassingen gaat het om aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn en die deel uitmaken van de werkplek of de omgeving daarvan en die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Bijvoorbeeld aanpassing aan een machine, deurpost, werkblad, maar ook een aangepast toilet of traplift in het bedrijf. Een medewerker van de gemeente bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening

moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Als bindende richtlijn geldt dat de kosten voor een werkplekaanpassing maximaal 50 procent mogen bedragen van de toegekende loonkostensubsidie.

Derde lid

Bij meeneembare voorzieningen gaat het om hulpmiddelen die meestal niet deel uitmaken van de werkplek, en die niet algemeen gebruikelijk zijn, maar die wel nodig zijn om het werk te kunnen doen, zoals een brailleleesregel of orthopedische werkschoenen.

Voorzieningen die minder dan € 128,- (incl. btw) per jaar kosten, worden niet vergoed. Blijken in een jaar meerdere voorzieningen nodig te zijn die gezamenlijk dit bedrag overstijgen, dan worden de kosten volledig vergoed. De gemeente kan besluiten vanuit het Participatiebudget kosten lager dan € 128,- (incl. btw) te vergoeden om te voorkomen dat dit een plaatsing in de weg staat.