

Nadere regels re-integratie gemeente Nederweert 2020

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nederweert;

overwegende dat conform de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2017 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Nederweert 2017 nadere regels dienen te worden vastgesteld ten aanzien van de criteria voor ontheffing van de arbeidsverplichting, doelgroep en voorzieningen;

gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2017, de verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Nederweert 2017, de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

vast te stellen de nadere regels re-integratie gemeente Nederweert 2020

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW), de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2017, de verordening loonkostensubsidie gemeente Nederweert 2017, de Algemene wet bestuursrecht en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
 - a. bijstandsaanvrager: een persoon die een uitkering aanvraagt op grond van de PW of IOAW;
 - b. inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder n PW, artikel 8, lid 2 IOAW en artikel 8, lid 3 IOAZ;
 - c. inkomstenvrijlating alleenstaande ouders: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r, PW, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
 - d. inkomstenvrijlating medischurenbeperkten: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder y PW;
 - e. inlener: het bedrijf of de instelling waarvoor de uitkeringsgerechtigde of de jongere werkzaamheden verricht ten behoeve van de participatieplaats, de proefplaatsing of de detachering;
 - f. jongeren: de uitkeringsgerechtigde of Nugger jonger dan 27 jaar;
 - g. ontheffing: een ontheffing als bedoeld in artikel 9, lid 2 PW, artikel 9a, lid 1 PW, artikel 37a, lid 1 IOAW/IOAZ, artikel 38, lid 1 IOAW/IOAZ;
 - h. participatieplaatsen: onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a, lid 1 PW, artikel 38a IOAW en artikel 38a IOAZ;
 - i. plan van aanpak: het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a en 9a PW;
 - j. praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - k. re-integratieverplichting: de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder b PW, artikel 18 lid 4 PW, artikel 37 lid 1 aanhef onder d en e IOAW/IOAZ;
 - l. Uitvoerende organisatie: Organisatie die uitkeringsgerechtigden een dienstverband aanbiedt, waarna deze werknemers worden gedetacheerd bij een inlener.
 - m. Uitkeringsgerechtigde: Persoon die uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.
 - n. voortgezet speciaal onderwijs: het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
 - o. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2017;
 - p. Wko: de Wet kinderopvang;
 - q. zoekperiode: vier weken wachttijd bij jongeren als bedoeld in artikel 41 lid 4 PW.

HOOFDSTUK 2. ZOEKPERIODE VAN VIER WEKEN

In de Participatiewet is geregeld dat personen jonger dan 27 jaar een zoekperiode van vier weken krijgen. Gedurende de zoekperiode dient de aanvrager zelf actief te zoeken naar werk of een opleiding voordat aanspraak op een uitkering en op ondersteuning richting werk kan ontstaan.

Artikel 2.1 Zoekperiode van vier weken

1. De zoekperiode van vier weken geldt voor alle jongeren tot 27 jaar en start vanaf datum melding voor een uitkering.
2. De inspanningsverplichtingen tijdens de zoekperiode worden door het college na melding schriftelijk aan de jongere kenbaar gemaakt.

Artikel 2.2 Uitzonderingsgronden op de zoekperiode

1. Het college kan een uitzondering op de zoekperiode maken, wanneer dit in redelijkheid en billijkheid (nog) niet van de jongere kan worden gevergd.
2. Uitzondering is onder meer mogelijk, indien de jongere naar het oordeel van het college:
 - a. een volgens een deskundige vastgesteld medisch en/of psychisch probleem heeft;
 - b. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor de zoekperiode niet gehanteerd kan worden;
 - c. een vreemdeling is die (nog) geen Nederlands spreekt;
 - d. in een op verpleging of verzorging gerichte instelling verblijft.

Artikel 2.3 Arbeidsverplichtingen tijdens de zoekperiode

De jongere dient tijdens de zoekperiode van vier weken in ieder geval:

1. deel te nemen aan de door de gemeente aangeboden workshops;
2. zijn Curriculum Vitae (CV) actueel te maken en te houden;
3. iedere week een nader te bepalen aantal sollicitaties te doen op vacatures waar hij redelijkerwijs op aangenomen zou kunnen worden;
4. in zo breed mogelijke zin de media na te gaan op vacatures, waaronder begrepen het actief raadplegen van de vacaturebank van het UWV Werkbedrijf;
5. gegevens en bewijsstukken aangaande de voorgenoemde activiteiten te bewaren en om deze te overleggen bij de indiening van de aanvraag.
6. Deze documenten betreffen in ieder geval:
 - a. bewijsstukken van het afgesproken aantal sollicitaties;
 - b. bewijsstukken/reacties van de wervende organisaties op de sollicitaties;
 - c. een bijgewerkt CV.

Artikel 2.4 Scholingsplicht jongere

Bij melding voor een bijstandsaanvraag onderzoekt het college de terugkeermogelijkheden naar school voor een jongere. Tot het onderzoek behoort in ieder geval of de jongere een startkwalificatie heeft. Indien er geen startkwalificatie is en er mogelijkheden tot terugkeer naar scholing zijn, dan kan het college de jongere verplichten zich te melden bij het Regionaal Meld en Coördinatiecentrum (RMC).

Artikel 2.5 Uitzonderingsgronden op de scholingsplicht jongeren

1. Het college kan een uitzondering op de scholingsplicht maken, wanneer een jongere geobjectiveerd aantoonbaar dat hij geen regulier onderwijs kan volgen of wanneer dit in redelijkheid (nog) niet van hem gevergd kan worden. Deze uitzondering is mogelijk, indien de jongere naar het oordeel van het college:
 - a. een volgens een deskundige vastgesteld cognitief probleem heeft;
 - b. een volgens een deskundige vastgesteld medisch en/of psychisch probleem heeft;
 - c. een volgens een deskundige vastgesteld sociaal probleem heeft;
 - d. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het verplicht volgen van onderwijs niet gevergd kan worden.
2. Een uitzondering op de scholingsplicht kan worden gemaakt als de jongere:
 - a. (nog) geen aanspraak kan maken op studiefinanciering, bijvoorbeeld doordat de jongere moet wachten tot het eerstvolgende instroommoment;
 - b. verblijft in een op verpleging of verzorging gerichte instelling;
 - c. inburgeraar is en (nog) niet beschikt over het taalniveau conform de wet taaleis.
3. De jongere verstrekt documenten waaruit moet blijken dat er vanwege onvoldoende capaciteiten en/of belemmeringen geen scholingsmogelijkheden zijn binnen het uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

HOOFDSTUK 3. VERPLICHTINGEN IN VERBAND MET ARBEIDSINSCHAKELING

De plicht tot arbeidsinschakeling

De wetgever legt in beginsel aan iedere uitkeringsgerechtigde tussen 18 jaar en de pensioen gerechtigde leeftijd de plicht tot arbeidsinschakeling op. De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit een arbeidsplicht (sollicitatieplicht) en een re-integratieverplichting en gaat in vanaf de datum melding. Zie artikel 9 en artikel 18 lid 4 PW.

Artikel 3.1 Ontheffing van de arbeidsplicht

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om bij dringende redenen een tijdelijke ontheffing te verlenen van de arbeidsverplichting. De re-integratieverplichting blijft echter van toepassing.
2. De ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen. De periode van de ontheffing wordt bepaald door de duur van de omstandigheden die maken dat belanghebbende nog niet algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden. Steeds wordt na afloop van de periode opnieuw beoordeeld in hoeverre er dringende redenen zijn om de belanghebbende te ontheffen van de verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.
3. In de volgende situaties is een ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk:
 - a. bij een belanghebbende met medische beperkingen, voor zover deze beperkingen de arbeidsinschakeling in zijn geheel nog niet toelaten;
 - b. bij een belanghebbende die op sociale gronden verminderd belastbaar is, voor zover er sprake is van zodanige belemmeringen dat redelijkerwijs niet gevegd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk aan de verplichtingen voldoet.
4. Het college kan bij de beoordeling van de ontheffing gebruik maken van adviezen van onafhankelijke externe deskundigen.
5. Het college kan besluiten een eerder verleende ontheffing in te trekken indien de gronden waarop de eerder verleende ontheffing is gebaseerd wijzigen of zijn vervallen.

Artikel 3.2 Nadere verplichtingen

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om nadere verplichtingen op te leggen, die naar de mening van het college de re-integratie van de belanghebbende bevorderen. Hieronder wordt in ieder geval begrepen een verplichting om, op advies van een arts, zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard.
2. Onder de nadere verplichtingen van het eerste lid wordt ook begrepen het opvolgen van de adviezen door de belanghebbende van een door het college ingeschakelde (bedrijfs)arts of ter zake deskundig specialist.
3. Het college legt eveneens de verplichting aan belanghebbende op om, indien zich op verschillende leefdoelgebieden problemen voordoen en die een belemmering zijn voor re-integratie, volledige medewerking te verlenen aan het oplossen van de aanwezige problemen.

HOOFDSTUK 4. ONDERSTEUNING EN VOORZIENINGEN

Ondersteuning op het gebied van re-integratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning kan worden gegeven door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties. Ter voorbereiding van zorgvuldige besluitvorming kunnen diagnostische instrumenten worden ingezet. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die adequaat en toereikend is voor de arbeidsinschakeling.

Artikel 4.1 Werkstage

1. De voorziening werkstage wordt ingezet voor belanghebbenden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vanwege onvoldoende startkwalificaties of ontbrekende werkervaring, en niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken.
2. Door de inzet van de werkstage mogen concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en mag geen verdringing van regulier werk plaatsvinden.
3. Aan de werkstage zijn verder de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. werken met behoud van uitkering;
 - b. geen arbeidsovereenkomst en geen loonkostensubsidie;
 - c. maximale duur 3 maanden;

- d. de werkgever voert tijdens de werkstage goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de belanghebbende en een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arbowet aan de werkgever stelt
4. Bij de werkstage kunnen de volgende aanvullende voorzieningen worden ingezet:
 - a. begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
 - b. vergoeding van scholingskosten;
 - c. aanvullende dienstverlening als ondersteuning van werkgever dan wel de belanghebbende, voor zover dit noodzakelijk geacht wordt voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 4.2 Proefplaatsing

1. Bij proefplaatsing verricht de belanghebbende onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering gedurende maximaal drie maanden.
2. De overige voorwaarden voor proefplaatsing zijn het volgende:
 - a. de belanghebbende in de proefplaatsing verricht onbeloonde werkzaamheden;
 - b. de werkgever spreekt een schriftelijke intentie uit om de belanghebbende ná de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een minimale duur van zes maanden;
 - c. de werkgever voert tijdens de proefplaatsing goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de belanghebbende en een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arbowet aan de werkgever stelt.
3. In de overeenkomst wordt het doel van de proefplaatsing, de duur, het aantal uren dat de belanghebbende arbeid dient te verrichten, en de wijze van begeleiding vastgelegd.
4. Het college kan, onverminderd artikel 15 van de verordening die proefplaatsing onmiddellijk beëindigen indien het college constateert dat aan de voorwaarden als bedoeld in lid 2 niet voldaan is of wordt.

Artikel 4.3 Arbeidsontwikkeltraject

1. Een arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet ter bevordering van werknemersvaardigheden ter voorbereiding op een regulier dienstverband met of zonder loonkostensubsidie.
2. Een arbeidsontwikkeltraject is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door middel van het opdoen van werkervaring en het aanleren van werknemersvaardigheden.
3. Een arbeidsontwikkeltraject heeft een maximale duur van twaalf maanden.
4. Deze termijn kan eenmaal met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 4.4 Sociale activering

Sociale activering kan worden ingezet ter bevordering van arbeidsparticipatie of gericht zijn op maatschappelijke participatie.

Artikel 4.5 Participatieplaats

1. De participatieplaats dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. de uitkeringsgerechtigde verricht onbeloonde additionele werkzaamheden;
 - b. de inlener voert goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de uitkeringsgerechtigde.
2. Het college beoordeelt bij aanvang of de participatieplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde.
3. Na negen maanden na aanvang van de participatieplaats beoordeelt het college of voortzetting van de participatieplaats, met het oog op in de persoonsgelegen factoren, zijn kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk verbeterd.
4. Het college verlengt de participatieplaats tot maximaal 24 maanden, indien het college, bij uitvoering van het derde lid van dit artikel, van oordeel is dat de participatieplaats de arbeidsmarktkansen van de uitkeringsgerechtigde vergroot.

Artikel 4.6 Detachering

1. Het college kan een voorziening in de vorm van detachering of groepsdetachering inzetten om de werkervaring van de uitkeringsgerechtigde of de jongere te vergroten, met als doel uitstroom naar de reguliere arbeid te bevorderen.

2. Bij detachering is de werknemer in dienst van de uitvoerende organisatie en verricht werkzaamheden bij een inlener tegen een inleenvergoeding.

Artikel 4.7 Hoogte en duur van de vergoeding voor detachering

1. Het college betaalt de uitvoerende organisatie een vergoeding voor de detachering, mits voldaan is aan de voorwaarden zoals benoemd in artikel 4.8.
2. De vergoeding van de detachering, als benoemd in het eerste lid, is de brutoloon som minus de inleenvergoeding.
3. De duur van de vergoeding voor detachering is maximaal een jaar en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
4. De uitvoerende organisatie dient de gemotiveerde aanvraag voor verlenging van de vergoeding van detachering, minimaal 2 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst met de kandidaat, in bij het college.
5. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal 12 maanden verlengen.

Artikel 4.8 Voorwaarden van de vergoeding voor detachering

1. De uitvoerende organisatie en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan met een minimale duur van zes maanden.
2. De uitvoerende organisatie betaalt het geldende minimumloon aan de werknemer.
3. De uitvoerende organisatie sluit een inleenovereenkomst voor de individuele werknemer met een inlenende organisatie waarin het aantal uren en de duur van de arbeidsovereenkomst opgenomen zijn.
4. De inlener betaalt een inleenvergoeding van minimaal 30% van het minimumloon.
5. Indien detachering wordt toegepast voor een werknemer die loonkostensubsidie ontvangt, zoals bedoeld in hoofdstuk 5, betaalt de inlener de vastgestelde loonwaarde van de werknemer als inleenvergoeding, welke wordt verhoogd met een vergoeding aan de uitvoerende organisatie voor de administratiekosten en/of begeleidingskosten.

Artikel 4.9 Loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie

1. Een loonkostentegemoetkoming kan worden verstrekt aan een werkgever om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij betreffende werkgever of een andere werkgever voor een uitkeringsgerechtigde of jongere mogelijk te maken.
2. De loonkostentegemoetkoming wordt slechts verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de belanghebbende voor de duur van tenminste zes maanden en deze overeenkomst daadwerkelijk van kracht is.
3. De loonkostentegemoetkoming wordt enkel verstrekt bij de eerste arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.10 Hoogte van de loonkostentegemoetkoming

De hoogte van de loonkostentegemoetkoming bedraagt:

1. maximaal € 500, - per maand voor een dienstbetrekking van minimaal 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde per werkgever maximaal € 3.000, - kan bedragen;
2. maximaal € 400, - per maand voor een dienstbetrekking van 28 tot 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde per werkgever maximaal € 2.400, - kan bedragen;
3. maximaal € 300, - per maand voor een dienstbetrekking van 20 tot 28 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde per werkgever maximaal € 1.800, - kan bedragen;
4. maximaal € 150, - per maand voor een dienstbetrekking van 12 tot 20 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde per werkgever maximaal € 900, - kan bedragen.

Artikel 4.11 Duur van de loonkostentegemoetkoming

De loonkostentegemoetkoming wordt niet langer dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst toegekend met een maximum van zes maanden.

Artikel 4.12 Aanvraag loonkostentegemoetkoming

1. De loonkostentegemoetkoming kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen zonder dat hierbij een beperking geldt ten aanzien van gemeente of provinciegrenzen.
2. De aanvraag van de loonkostentegemoetkoming wordt schriftelijk ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier loonkostentegemoetkoming" binnen drie maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De aanvraag als bedoeld in lid 2 wordt vergezeld van een door de uitkeringsgerechtigde of jongere en werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.13 Vaststelling en betaling loonkostentegemoetkoming

1. Het college stelt de loonkostentegemoetkoming vast nadat de afgesproken periode waarover loonkostentegemoetkoming wordt verstrekt, is verstreken.
2. Het definitieve recht wordt vastgesteld op basis van het feitelijke aantal gewerkte uren door de uitkeringsgerechtigde of de jongere. Het feitelijk aantal gewerkte uren wordt bepaald aan de hand van de loonspecificaties van de uitkeringsgerechtigde of de jongere.
3. Binnen een maand na vaststelling, zoals genoemd in lid 2, wordt de loonkostentegemoetkoming uitbetaald aan de werkgever.
4. Het college verstrekt op verzoek van de werkgever maandelijks of per kwartaal een voorschot op de loonkostentegemoetkoming.

Artikel 4.14 Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

1. De jobcoach ondersteunt met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en/of verzorgt de begeleiding/nazorg op de werkvloer.
2. De jobcoach ondersteunt ook de werkgever.

Artikel 4.15 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan ondersteuning bij leer-werktraject aanbieden aan personen van:
 - a. 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of
 - b. 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald; en
 - c. voor zover deze ondersteuning, naar het oordeel van het college, nodig is voor het volgen van een leer-werktraject.
2. De ondersteuning als bedoeld in lid 1 kan worden geboden in de vorm van:
 - a. assessment of onderzoek t.a.v. werknemersvaardigheden;
 - b. onderzoek in welke sector, branche, beroepsrichting een leerwerktraject mogelijk is;
 - c. plan van aanpak met doelstelling t.a.v. ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsvaardigheden en uitstroom;
 - d. inzet branche gerichte opleiding.
3. De duur van ondersteuning bij leer-werktraject is afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende. In incidentele gevallen kan de vastgestelde termijn eenmaal worden verlengd.

Artikel 4.16 Vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de kosten die een uitkeringsgerechtigde moet maken in het kader van een re-integratietraject, voor zover deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. Het college betreft bij zijn oordeel over de noodzaak:
 - a. het belang van de te maken kosten in verband met de re-integratie van de belanghebbende; en
 - b. de beschikbaarheid van de voorliggende voorzieningen.
3. Voor de volgende vergoedingen kan een uitkeringsgerechtigde in aanmerking komen:
 - a. Reiskosten: indien re-integratie buiten de gemeente Nederweert plaatsvindt en gebruik wordt gemaakt van het goedkoopste openbaar vervoertarief. Indien het openbaar vervoer niet doelmatig wordt geacht dan kan een kilometervergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer (op basis van de kortste route in de routeplanner van de ANWB) worden verstrekt.
 - b. aanschaf van een vervoermiddel. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt en kan in natura worden verstrekt, bijvoorbeeld door middel van het verstrekken van een tweedehands fiets.

Artikel 4.18 Meeneembare voorzieningen

1. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die mensen met een arbeidsbeperking in staat stellen om aan het werk te gaan of werk te behouden. Het gaat om voorzieningen die ingezet worden ter compensatie van ziekte of gebrek tijdens het werk of om aan het werk te gaan. Het gaat om voorzieningen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft, zoals orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.
2. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed.
3. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorziening ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
4. Een meeneembare voorziening kan aan de belanghebbende worden aangeboden als er aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. een deskundige heeft vastgesteld dat de meeneembare voorziening nodig is vanwege een ziekte of gebrek om aan het werk te gaan;
 - b. de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - c. er is sprake van een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing voor de duur van tenminste zes maanden; en
 - d. de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, onderdeel e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
 - e. er is geen sprake van een voorliggende voorziening verkrijgbaar via het UWV of op grond van de ZVW, Wsw, Wmo of een andere regeling; en
 - f. het dient te gaan om de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.
5. De kosten van de meeneembare voorziening 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:
- a. de kosten van de meeneembare voorziening;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/ bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijv. in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening;
6. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

HOOFDSTUK 5. LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 5.1 Doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college oordeelt dat de personen als bedoeld in de onderstaande opsomming in ieder geval tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, voor zover deze personen niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen:
 - a. personen met een indicatie voor de Wsw, die geen dienstverband binnen de Wsw hebben;
 - b. personen die een opleiding hebben gevolgd via speciaal onderwijs of praktijkonderwijs;
 - c. personen die een aanvraag voor de Wajong 2015 hebben gedaan, maar wiens aanvraag is afgewezen omdat ze over arbeidsvermogen beschikken;
 - d. personen met een medische urenbeperking en een extra beperking per uur dat ze kunnen werken (voor deze vaststelling is een advies van het UWV benodigd);
 - e. personen die verblijven in een begeleid wonen instelling vanwege een lichamelijke of verstandelijke beperking;
 - f. personen die via de voorziening beschut werk aan het werk gaan (na indicatiestelling voor de doelgroep beschut werk door het UWV); en
 - g. personen die een indicatie hebben gekregen van het UWV voor de doelgroep banenafpraak.
2. In de gevallen waarin een persoon niet tot één van de bovenstaande doelgroepen behoort, kan het college advies inwinnen bij een door het college aangewezen externe uitvoerende organisatie met betrekking tot het oordeel of deze persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 5.2 Voorwaarden loonkostensubsidie en loonwaardebepaling

1. Het college kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever indien de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de belanghebbende voor de duur van tenminste zes maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast met behulp van een gevalideerd loonwaardebepalingssysteem. De loonwaarde wordt vastgesteld op de werkplek voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 4 van dit artikel.
3. De aanvraag van de loonwaardebepaling kan schriftelijk worden ingediend door de werkgever door middel van het door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier
4. Bij directe plaatsing, zonder proefplaatsing, kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband worden ingediend.
5. Afhankelijk van het gemeten ontwikkelpotentieel van de belanghebbende bepaalt het college of en zo ja wanneer opnieuw de loonwaarde gemeten moet worden. De werkgever en werknemer kunnen te allen tijde om een nieuwe loonwaardebepaling verzoeken.

Artikel 5.3 Vaststelling en betaling loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met ingang van de datum waarop het dienstverband is ingegaan.
2. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt halfjaarlijks op 1 januari en 1 juli ambtshalve opnieuw vastgesteld in overeenstemming met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon in het voorafgaande half jaar en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in het vierde en vijfde lid van artikel 10d Participatiewet.
3. Het college betaalt de loonkostensubsidie voor de vaste arbeidsuren, uiterlijk uit op de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht.
4. De uitbetaling van de loonkostensubsidie voor de niet-vaste arbeidsuren vindt binnen een maand plaats nadat door de werkgever de loonstrook van die betreffende maand is overgelegd.
5. Bij min-max contracten wordt de loonkostensubsidie van de vaststaande minimale uren betaald op uiterlijk de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht. De gewerkte uren boven het vaststaand minimum worden binnen een maand uitbetaald nadat de werkgever de loonstrook van die betreffende maand heeft overgelegd.
6. Indien blijkt dat er door het college in een maand te veel loonkostensubsidie is betaald, kan deze na constatering worden verrekend met nog uit te betalen loonkostensubsidie.

Artikel 5.4 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering

1. De werkgever is verplicht om (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen één maand aan het college te melden.
2. De werkgever is voorts verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
3. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 6. INKOMSTENVRIJLATING

In de Participatiewet en in de IOAW/IOAZ is geregeld dat gedurende een beperkte periode een deel van de inkomsten uit deeltijd arbeid niet met de bijstand of uitkering verrekend wordt. De wet kent drie inkomstenvrijlatingen: een reguliere inkomstenvrijlating (artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ), een aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders (artikel 31 lid 2 onder r Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ) en een inkomstenvrijlating voor medisch uren beperkten (artikel 31 lid 1 onder y Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ).

Artikel 6.1 Toepassing inkomstenvrijlating

1. Het college kan na overleg met de belanghebbende ambtshalve de inkomstenvrijlating toepassen bij de eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.
2. Van een eerste werkaanvaarding – genoemd in lid 1 – is eveneens sprake indien de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week en de inkomstenvrijlating niet eerder is verstrekt. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.

Artikel 6.2 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders

1. Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe indien:
 - a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een ten laste komend kind tot 12 jaar;
 - b. de periode van zes aaneengesloten maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet is verstreken; en
 - c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

Artikel 6.3 Uitsluiting

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als:

- a. het inkomsten uit illegale arbeid betreffen; of
- b. de belanghebbende de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen; of
- c. de belanghebbende jonger is dan 27 jaar (artikel 31, lid 5 van de Participatiewet).

Artikel 6.4 Eenmalige toekenning inkomstenvrijlating

1. De inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1 en artikel 6.2 wordt één maal per uitkeringsperiode toegekend.

2. 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 sprake is van voortzetting van een uitkering die in een andere gemeente reeds werd verstrekt;
 - c. de situatie waarin na wijziging van bijvoorbeeld woon- of gezinssituatie de uitkering met een andere norm wordt voortgezet.

Artikel 6.5 Toepassing inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten

1. Het college past de inkomstenvrijlating voor medisch urenbeperkten toe nadat is vastgesteld dat iemand daadwerkelijk medisch urenbeperkt is.
2. De vrijlating bedraagt 12,5% van de inkomsten tot een maximum van het in artikel 31 lid 2, onder y, van de Participatiewet genoemde maximum bedrag per maand.

Artikel 6.6 De toekenning

1. Het college besluit ambtshalve dat er recht bestaat op een inkomstenvrijlating, nadat de belanghebbende aan de voorwaarden heeft voldaan.
2. De inkomstenvrijlating gaat in op de eerste dag van de maand waaraan de inkomsten moeten worden toegerekend.

Artikel 6.7 Beëindiging en terugvordering

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1 artikel 6.2 en 6.5 per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuiste en/of onvolledige verstrekte informatie.
2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte vrijlating terug indien de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

HOOFDSTUK 7. KINDEROPVANG

Artikel 7.1 Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om op grond van artikel 1.13 van de Wko een tegemoetkoming te verstrekken aan een uitkeringsgerechtigde ouder als aanvulling op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.
2. Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien:
 - a. de kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de uitkeringsgerechtigde;
 - b. de kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko;
 - c. de kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan het college een tegemoetkoming verstrekken aan een ouder, voor de duur van maximaal zes maanden, indien:
 - a. de ouder minimaal drie maanden een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ heeft ontvangen; en
 - b. is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
4. Een ouder en diens partner worden voor de toepassing van deze nadere regels geacht gezamenlijk één aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.

Artikel 7.2 Hoogte en duur van de tegemoetkoming

1. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door:
 - a. het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
 - b. de voor de kinderopvang te betalen uurtarief;
 - c. soort kinderopvang.
2. Bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de Belastingdienst wordt vastgesteld.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in lid 2.
4. Het college verleent de tegemoetkoming zolang de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling duurt.

Artikel 7.3 Ingangsdatum van de tegemoetkoming

1. Het college stelt de ingangsdatum van de tegemoetkoming vast op de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling begint, of zoveel later als de kinderopvang daadwerkelijk begint.
2. In afwijking van lid 1 kan het college de ingangsdatum van de tegemoetkoming vaststellen op een datum, gelegen voor de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling is begonnen, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tijdige plaatsing bij het kindercentrum of gastouderbureau te realiseren.

Artikel 7.4 Uitbetaling

1. De tegemoetkoming wordt in maandelijkse termijnen rechtstreeks uitbetaald aan de kinderopvangorganisatie, op basis van een door de ouder afgegeven machtiging.
2. De tegemoetkoming wordt betaald op basis van een factuur.

HOOFSTUK 8. SLOTBEPALINGEN

Artikel 8.1 Hardheidsclausule

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

Artikel 8.2 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze nadere regels treden één dag na bekendmaking in werking.
2. Met de inwerkingtreding van deze nadere regels worden de beleidsregels re-integratie gemeente Nederweert 2015 ingetrokken.
3. Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als "Nadere regels re-integratie gemeente Nederweert 2020".

TOELICHTING

ALGEMEEN

Deze nadere regels geven invulling aan de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2020. In deze nadere regels wordt onder meer aangegeven welke re-integratievoorzieningen beschikbaar zijn voor de verschillende doelgroepen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 2.1

Een bijstandsaanvrager heeft arbeidsverplichtingen vanaf het moment dat hij zich aanmeldt. Dus zelfs nog voor hij daadwerkelijk een aanvraag voor een bijstandsuitkering heeft ingediend gelden voor hem de verplichtingen. Daarom kan, nog voordat de aanvraag is ingediend, een zoekperiode worden ingesteld.

Artikel 2.2

Het opleggen van een zoekperiode is alleen zinvol als de belanghebbende ook een verwachting heeft dat hij zelf werk kan vinden, ook al is die verwachting minimaal. Niettemin kunnen er - in de persoon gelegen - omstandigheden zijn dat er zelfs geen minimale verwachting is. Deze omstandigheden worden in het tweede lid benoemd. Dit is geen limitatieve opsomming van omstandigheden, maatwerk staat centraal.

Het college kan ook overwegen, dat belanghebbende voorafgaand aan zijn aanvraag al zodanige inspanningen heeft verricht, dat het opleggen van een zoekperiode daar niets meer aan toevoegt. Wanneer een zoekperiode niets toevoegt, kan op grond van het eerste lid een gehele of gedeeltelijke uitzondering worden gemaakt.

Hij kan niettemin gebruik maken van de voorzieningen en begeleiding die in artikel 2.3 zijn benoemd. Al naar gelang de persoonlijke omstandigheden kan de belanghebbende worden verplicht om bepaalde activiteiten wel te volgen.

Artikel 2.3

De activiteiten dienen ertoe om de belanghebbende meer kansrijk te maken in het zoeken naar en verkrijgen van werk. Daarnaast kunnen – al naar gelang de individuele omstandigheden – bijkomende activiteiten verplicht worden gesteld.

Artikel 2.4

In de bestrijding van jeugdwerkloosheid wordt gesteld, dat de jongere (maar feitelijk iedereen) over ten minste een startkwalificatie moet beschikken. De hier gestelde verplichting beoogt om vooral jongeren naar een startkwalificatie te leiden.

Artikel 3.1

Het college dient terughoudend om te gaan met het verlenen van ontheffingen. Het is zeker niet de bedoeling dat een belanghebbende bij de minste of geringste klacht of belemmering wordt ontheven. Nu er volop mogelijkheden zijn voor belanghebbenden om ook met een beperking toch betaalde arbeid te verkrijgen (garantiebanen, beschut werk, loonkostensubsidies, enz), is de aanwezigheid van arbeidsbeperkingen geen grond voor ontheffing.

Niettemin, individuele omstandigheden kunnen echter van dermate zware aard zijn, dat van de belanghebbende echt niet kan worden verlangd dat hij zich inzet voor arbeid.

Een beoordeling dat dergelijke omstandigheden aanwezig zijn dienen in beginsel te zijn onderbouwd met adviezen van (externe) deskundigen. Een ontheffing kan uitsluitend voor een beperkte duur worden verleend.

Artikel 3.2

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om nadere verplichtingen op te leggen (artikel 55 van de Pw). Deze verplichtingen gelden voor de individuele belanghebbende, en niet voor de doelgroep(en) in het algemeen. In beginsel kan elke soort verplichting worden opgelegd, maar uiteraard wordt dit alleen toegepast naar redelijkheid en "gezond verstand".

Nadere verplichtingen dienen tot doel te hebben dat de belanghebbende hierdoor geen of minder behoefte aan bijstand gaat hebben.

Hoofdstuk 4

Artikel 9 van de Pw bepaalt dat de belanghebbende gebruik dient te maken van door het college aangeboden voorzieningen. Dit betreffen dan de voorzieningen die in dit hoofdstuk zijn beschreven.

Met deze voorzieningen wordt beoogd om elke werkzoekende, voor zover hij tot de doelgroep van de Participatiewet behoort, naar werk te leiden. Het gaat hierbij om algemeen geaccepteerde arbeid, waarmee de belanghebbende in zijn eigen levensonderhoud kan voorzien. Het gaat dus niet om toeleiding naar een droombaan van de belanghebbende, of zelfs naar werk op zijn niveau. Hoewel er wel rekening wordt gehouden met de individuele kenmerken, waar opleidingsniveau onder kan vallen.

De verschillende voorzieningen zijn in hoofdzaak erop gericht de afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende op te heffen. Hieronder vallen ook stimuleringsmaatregelen voor zowel de belanghebbenden als de werkgevers.

Hoofdstuk 5

Met de Participatiewet is het instrument loonkostensubsidie beschikbaar gekomen voor belanghebbenden die tot de doelgroep behoren. De loonkostensubsidie wordt gefinancierd uit het BUIG-budget, en niet uit de re-integratiemiddelen.

Bij een loonkostensubsidie hoort een meting van de loonwaarde. De loonwaarde is – als het ware – het verdienvermogen van de belanghebbende. Voor de meting van de loonwaarde zijn gevalideerde meetinstrumenten beschikbaar.

De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de loonwaarde. Daarom dient de loonwaarde zorgvuldig en betrouwbaar te worden bepaald. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld op het verschil tussen het wettelijk minimum loon en de loonwaarde. De werkgever wordt geacht om het loon tot de loonwaarde zelf te betalen. Voor het resterende deel tot aan het wettelijk minimum loon kan hij de subsidie krijgen.

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om de loonwaarde forfaitair vast te stellen voor een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking (artikel 10d lid 5 Participatiewet). In dat geval wordt er bij de aanvang van de dienstbetrekking niet de daadwerkelijke loonwaarde vastgesteld, maar een fictieve loonwaarde van 50% voor een periode van maximaal zes maanden. De regels voor de vaststelling van de forfaitaire loonkostensubsidie volgen rechtstreeks uit artikel 10d Participatiewet. Om deze reden is hiervoor geen aparte bepaling in deze beleidsregels opgenomen.

Hoofdstuk 6

De inkomstenvrijlating beoogt om uitkeringsgerechtigden te stimuleren om parttime werk te aanvaarden. Met deze vrijlating zullen zij ook daadwerkelijk een financieel voordeel hebben van het feit dat ze werken, en dus minder uitkering nodig hebben.

De mogelijkheden voor het toepassen van de vrijlatingen, zoals beschreven in artikel 31 van de Participatiewet, worden maximaal benut. Dat wil zeggen, dat alle mogelijke vrijlatingen ook beschikbaar zijn, en dat deze tot de maximale hoogte en duur worden verstrekt.

Het college kan de inkomstenvrijlating ambtshalve toepassen en treedt hierover in overleg met de belanghebbende over het moment waarop de vrijlating wordt toegepast. De vrijlating kan volgens deze beleidsregels maximaal één keer per uitkeringsperiode worden toegepast. De vrijlating kan meteen worden toegepast bij de eerste werkaanvaarding, dan wel de eerste urenuitbreiding wanneer de belanghebbende reeds bij aanvang van de bijstand parttime werkte.

Reden hiervoor is te stimuleren, dat de belanghebbende aan het werk blijft, en niet steeds voor korte periodes baantjes aanvaardt.

Alleenstaande ouders kunnen in eerste instantie gebruik maken van de "gewone" inkomstenvrijlating, bedoeld in art. 6.1. Wanneer deze periode is benut, dan kan de alleenstaande ouder gebruik maken van een vervolg, als het ware een verlenging, voor de duur van maximaal 30 maanden.

Ook voor belanghebbenden met een medische urenbeperking is de vrijlating beschikbaar. Het moet echter wel vast kunnen worden gesteld dat de belanghebbende een medische beperking heeft. Dit wordt door het UWV vastgesteld.

Hoofdstuk 7

De zorg voor kinderen kan voor – met name alleenstaande – ouders een belemmering zijn om werk te aanvaarden of om scholing te volgen. Kinderopvang kan dan een oplossing bieden. De Participatiewet en de Wet kinderopvang (Wko) bieden de mogelijkheid om een tegemoetkoming voor de kosten van deze kinderopvang te verstrekken.