

## Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Capelle aan den IJssel;

overwegende dat het wenselijk is het beleid omtrent de re-integratievoorzieningen vast te leggen in nadere regels;

gelet op artikel 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023;

besluit:

vast te stellen:

### *Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023*

## Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

### Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023 zijn in deze nadere regels van overeenkomstige toepassing.
2. In aanvulling op het eerste lid gelden de volgende begripsomschrijvingen:
  - a. belanghebbenden: personen die behoren tot de doelgroep;
  - b. ongesubsidieerde arbeid: een baan of zelfstandig ondernemerschap waarbij geen (periodiek) gebruik wordt gemaakt van financiële ondersteuning in de vorm van structurele loonkosten-subsidie vanuit de Participatiewet;
  - c. uitkeringsgerechtigde: de belanghebbende met een uitkering van de gemeente;
  - d. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023;
  - e. werkgever: de overheidswerkgever of de natuurlijke persoon tot wie, of het lichaam tot welk, één of meer natuurlijke personen in dienstbetrekking staan (artikel 3, lid 1 en artikel 9 van de Werkloosheidswet).

## Hoofdstuk 2. Voorzieningen (Hoofdstuk 3 van de Re-integratieverordening) Algemene bepalingen over voorzieningen (artikel 5 van de Re-integratieverordening)

### Artikel 2. Maatwerk

Bij het inzetten van de voorzieningen wordt gestreefd naar maatwerk, waarbij per individu wordt bekeken welke specifieke voorzieningen nodig zijn.

### Werkstage (artikel 6 van de Re-integratieverordening)

### Artikel 3. Duur van de werkstage

1. Indien de werkstage wordt ingezet voor het behouden of opdoen van werknemersvaardigheden, duurt de werkstage 6 maanden. Deze termijn kan worden verlengd tot maximaal 12 maanden.
2. De termijn zoals bedoeld in lid 1 kan worden verlengd met de duur van de periode waarin de belanghebbende tijdens de stage wegens in de persoon gelegen factoren geen werkzaamheden heeft verricht.
3. Een werkstage kan niet worden ingezet voor de werknemer voor wie de werkgever een beroep doet op een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 15 van de Re-integratieverordening (Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers).

### Artikel 4. Verplichtingen werkstage

1. De stage verlenende organisatie sluit met de belanghebbende een stageovereenkomst af door middel van een standaard stageovereenkomst die door de gemeente is verstrekt en legt daarin de ontwikkeldoelen vast.
2. De stage verlenende organisatie is primair verantwoordelijk voor het handelen van de belanghebbende en kan de daaruit voortvloeiende schade als gevolg van wettelijke aansprakelijkheid of ongevallen niet afwentelen op de belanghebbende.

3. Kosten wegens door een belanghebbende aan eigendommen van derden toegebrachte schade, alsmede schade als gevolg van ongevallen, tijdens werk- en reizen, worden in beginsel verhaald op de ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering van de stage verlenende organisatie.
4. Kosten in verband met wettelijke aansprakelijkheid en ongevallen, tijdens werk- en reizen, die niet of niet volledig op een verzekering van de stage verlenende organisatie kunnen worden verhaald, worden verhaald op de Praktijkervaringsplekpolis van de gemeente. De uitkering dan wel vergoeding is in dat geval niet hoger dan de binnen de Praktijkervaringsplekpolis vastgestelde maximum bedragen.

#### **Artikel 5. Vergoeding noodzakelijke kosten werkstage**

De noodzakelijke kosten kunnen worden vergoed overeenkomstig artikel 25 van deze nadere regels, indien de werkgever deze niet vergoedt.

#### **Sociale Activering (artikel 7 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 6. Invulling voorziening sociale activering**

1. Onder sociale activering wordt verstaan: het bevorderen van het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.
2. Sociale activering kan onderdeel uitmaken van een re-integratietraject.
3. Sociale activering wordt alleen ingezet voor mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

#### **Scholing (artikel 9 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 7. Duur van de scholing**

De duur van de scholing is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk.

##### **Artikel 8. Kosten van scholing**

1. Bij toekenning van scholing komen de volgende kosten voor vergoeding in aanmerking:
  - a. opleidingskosten, cursusbijdragen en examengeld;
  - b. boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld;
  - c. reiskosten die direct verbonden zijn aan de scholing, conform de geldende beleidsregels reiskostenvergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering.
2. De vergoeding van kosten van het totale scholingstraject, inclusief de kosten zoals genoemd onder lid 1 sub b, bedraagt maximaal € 5.000,-.
3. Van het tweede lid kan worden afgeweken indien:
  - a. scholing wordt gevolgd in combinatie met betaalde arbeid en deze combinatie een kostenverhogend effect heeft; of
  - b. een alleenstaande ouder scholing volgt op grond van artikel 9a van de wet.
4. De kosten worden direct of op declaratiebasis aan het opleidingsinstituut vergoed.

##### **Artikel 9. De hoogte van de tegemoetkoming in de kosten**

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

#### **Participatieplaats (artikel 10 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 10. Scholing in combinatie met participatieplaats**

1. Indien de uitkeringsgerechtigde niet beschikt over een startkwalificatie, kan het college scholing of een opleiding aanbieden.
2. Het college stemt de aard van de scholing of opleiding af op de krachten en bekwaamheden van de uitkeringsgerechtigde, maar neemt daarbij in acht dat de scholing of opleiding de toegang tot de arbeidsmarkt dient te bevorderen.
3. Voor het overige zijn de artikelen 7 tot en met 9 van deze nadere regels van toepassing.

##### **Artikel 11. Geen recht op premie participatieplaats**

Er bestaat geen recht op een premie indien bij de beoordeling blijkt dat de persoon uit de doelgroep de aan de participatieplaats bedoelde verplichtingen in de voorafgaande 6 maanden heeft geschonden.

Dit is anders indien de belanghebbende naar aanleiding van de verlaging zijn gedrag heeft veranderd en alsnog voldoende is gaan meewerken aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. In dat geval kan er alsnog recht op een premie bestaan.

#### **Participatievoorziening beschut werk (artikel 11 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 12. Besluit doelgroep beschut werk**

1. Op basis van het uitgebrachte advies van het UWV besluit het college of de persoon vermeld in het advies tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college ervan afwijken.
2. De belanghebbende wordt door het college schriftelijk in kennis gesteld van het in het eerste lid genoemde besluit.
3. Eens per drie jaar bepaalt het college of de persoon nog tot de doelgroep behoort.

##### **Artikel 13. Plaatsing**

1. Na het besluit dat een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt deze aangemeld bij de door het college aangewezen organisatie, die optreedt als werkgever van de personen in een dienstbetrekking beschut werk.
2. Voorafgaand aan het dienstverband kan een proefplaatsing van maximaal 1 maand bij werkgever ingezet worden.
3. De voorziening beschut werk vangt aan met een dienstverband voor bepaalde tijd.
4. Indien noodzakelijk worden door de werkgever aanvullende voorzieningen ingezet om de dienstbetrekking mogelijk te maken.

##### **Artikel 14. Invulling voorziening beschut werk**

1. De participatievoorziening beschut werk omvat een dienstbetrekking naar burgerlijk recht in aangepaste omstandigheden, met een beloning ter hoogte van het wettelijk minimumloon.
2. Een dienstbetrekking beschut werk omvat niet meer dan 36 uur per week.
3. De cao Wet sociale werkvoorziening (Wsw) is niet van toepassing op dienstbetrekkingen beschut werk.
4. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt de dienstbetrekking beschut werk beëindigd. Belanghebbende wordt van dit besluit in kennis gesteld.

##### **Artikel 15. Wachtlijst**

Indien het college heeft voldaan aan het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk, zoals vastgelegd in de ministeriële regeling tot vaststelling van de aantallen beschut werk, zal voor nieuwe indicaties beschut werk een wachtlijst gelden.

#### **Ondersteuning bij leer-werktraject (artikel 12 Van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 16. Ondersteuning**

1. De ondersteuning bij het leer-werktraject wordt uitsluitend ingezet wanneer:
  - a. uitval uit het leer-werktraject dreigt of
  - b. door afronding van het leer-werktraject het perspectief op de arbeidsmarkt verbetert.
2. De vorm en duur van de ondersteuning die geboden wordt is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de belanghebbende.
3. De duur van de ondersteuning is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk. Nazorg (artikel 14 van de Re-integratieverordening)

##### **Artikel 17. Inhoud nazorg**

1. Wanneer de belanghebbende reguliere arbeid heeft aanvaard, dan kan het college nazorg bieden. De nazorg bestaat uit tenminste 3 contactmomenten met de werkgever en/of de belanghebbende gedurende de eerste 6 maanden.
2. Bij een halfjaarcontract is er tenminste een contactmoment bij plaatsing, een contactmoment na 3 maanden en een contactmoment aan het eind van het contract.
3. Bij een jaarcontract is er tenminste een contactmoment bij de plaatsing, een contactmoment aan het einde van de proeftijd en een contactmoment na 3 maanden.

#### **Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers (artikel 15 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 18. Algemene bepaling**

Titel 4.2 'Subsidies' van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing.

### **Artikel 19. Voorwaarden van de loonkostensubsidie**

1. De werkgever heeft aanspraak op loonkostensubsidie indien deze een dienstverband aangaat voor de duur van minimaal 6 maanden met een belanghebbende die een bijstandsuitkering ontvangt.
2. De werkgever heeft slechts eenmaal per werknemer aanspraak op loonkostensubsidie.
3. Het recht op loonkostensubsidie ontstaat wanneer het dienstverband een zodanig aantal uren omvat dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een (aanvullende) bijstandsuitkering.
4. In afwijking van het derde lid bestaat aanspraak op loonkostensubsidie bij een dienstverband met een omvang van tenminste 20 uur per week indien:
  - a. uit onafhankelijk medisch onderzoek is gebleken dat er sprake is van een medische urenbeperking waardoor de belanghebbende niet in staat is tot het verrichten van voltijdse arbeid; of
  - b. om sociale redenen is gebleken dat volledige uitstroom uit de bijstandsuitkering niet mogelijk is.
5. Het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid is niet van toepassing op een dienstverband bij een uitzendorganisatie indien aan de uitzendorganisatie voor de betreffende werknemer loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 24 is verleend.
6. Het bepaalde in het vierde lid is niet van toepassing op een dienstverband bij een uitzendorganisatie.
7. De werkgever heeft geen aanspraak op loonkostensubsidie als bedoeld in het eerste lid wanneer deze een dienstbetrekking aangaat met een werknemer die voorafgaande aan het dienstverband een werkstage als bedoeld in artikel 3 heeft volbracht.

### **Artikel 20. Wijze van aanvragen**

De werkgever maakt voor het aanvragen van loonkostensubsidie gebruik van het 'Aanvraagformulier loonkostensubsidie'.

### **Artikel 21. Termijn van de aanvraag**

De aanvraag voor loonkostensubsidie wordt uiterlijk binnen 1 maand na aanvang dienstverband ingediend.

### **Artikel 22. Hoogte van de loonkostensubsidie**

1. Indien de omvang van het dienstverband kleiner is dan 32 uur per week, dan wordt de subsidie verlaagd naar rato van het aantal uren.
2. Indien de omvang van het dienstverband groter is dan 32 uur per week, dan is de subsidie niet hoger dan de bedragen genoemd in artikel 15 lid 2 van de Re-integratieverordening.

### **Artikel 23. Uitbetalen loonkostensubsidie**

De loonkostensubsidie wordt na het verstrijken van het dienstverband (van minimaal 6 maanden) achteraf uitbetaald op basis van de salarisspecificaties (te ontvangen binnen 2 maanden na afloop van het dienstverband).

### **Artikel 24. Voorwaarden incidentele loonkostensubsidie voor uitzendorganisaties**

1. Een uitzendorganisatie heeft aanspraak op loonkostensubsidie indien de belanghebbende voorafgaande aan de uitzendovereenkomst een bijstandsuitkering ontving.
2. De uitzendorganisatie heeft slechts eenmaal per werknemer aanspraak op deze loonkostensubsidie.
3. De aanspraak en hoogte van de loonkostensubsidie als bedoeld in het eerste lid is afhankelijk van het aantal gewerkte uren per belanghebbende na de eerste werkdag. Bij elke plaatsing van minimaal 250 uur in een periode van maximaal 6 maanden bestaat aanspraak op loonkostensubsidie tot een bedrag van € 1,- per aantoonbaar gewerkt uur (minimaal € 250,-) met een maximum van 1.000 uur in een periode van maximaal 12 maanden.
4. Uitbetaling vindt plaats na aanlevering van salarisspecificaties aan de hand waarvan het aantal gewerkte uren kan worden vastgesteld.

### **Overige vergoedingen (artikel 16 van de Re-integratieverordening)**

### **Artikel 25. Vergoeding noodzakelijke kosten**

1. In het kader van de arbeidsinschakeling en participatie kan er sprake zijn van noodzakelijke kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Onder deze noodzakelijke kosten worden uitsluitend verstaan:



- a. reiskosten conform de geldende beleidsregels reiskostenvergoeding bij arbeidsinschakeling en trajecten sociale activering;
  - b. verwervingskosten; de kosten die het gevolg zijn van het verwerven van werk en het aanvaarden van werk, zoals de aanschaf van (persoonlijk) gereedschap of kleding (bijvoorbeeld veiligheidsschoenen, overall et cetera), voor zover de werkgever die niet vergoedt, tot een maximum van € 500,-;
  - c. de kosten van een verplichte verhuizing, in het kader van artikel 18, vierde lid onder e van de wet. Hiervoor wordt aangesloten op de beleidsregels kostensoorten bijzondere bijstand;
  - d. de meerkosten van de kinderopvang tot maximaal drie maanden na de arbeidsinschakeling conform de geldende beleidsregels tegemoetkoming kosten kinderopvang;
2. De aanvraag om een vergoeding van noodzakelijke kosten wordt vooraf ingediend.

#### **Uitstroompremie (artikel 17 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 26. Recht op uitstroompremie**

1. Recht op een eenmalige uitstroompremie heeft de uitkeringsgerechtigde die minimaal 1 jaar voorafgaand aan de arbeidsinschakeling en zonder onderbreking een (aanvullende) uitkering op grond van de wet, de IOAW of IOAZ heeft ontvangen, zonder dat er tijdens deze periode sprake is geweest van een schending van de arbeidsverplichtingen.
2. Er bestaat geen recht op een premie in het geval de belanghebbende onjuiste, geen of te laat inlichtingen heeft verstrekt over de werkaanvaarding.
3. Van te laat inlichtingen verstrekken is sprake als de werkaanvaarding niet binnen 1 maand na aanvang dienstverband wordt gemeld.

#### **Proefplaats (artikel 18 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 27. Proefplaats**

1. Voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit.
2. Voor de belanghebbende met of zonder arbeidsbeperking kan een proefplaatsing ingezet worden zodat de werkgever de potentiële werknemer beter kan leren kennen en de werknemer t de kans krijgt werkervaring op te doen en zo meer kans heeft om een dienstverband te krijgen.
3. De verlenging tot maximaal 4 maanden kan gemotiveerd plaatsvinden. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende, het opleidingsniveau, de uitkeringsduur, de complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden. Dit in relatie tot het oordeel van het college dat de proefplaatsing nodig is om een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat.
4. In de schriftelijke overeenkomst dient te worden bevestigd dat geen proeftijd gehanteerd zal worden ten tijde van het reguliere dienstverband. De proefplaatsing fungeert als proeftijd.
5. Bij de schriftelijke overeenkomst dient een concept arbeidsovereenkomst te worden gevoegd.

#### **Hoofdstuk 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief (hoofdstuk 4 van de Re-integratieverordening)**

##### **Artikel 28. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie (artikel 19 van de Re-integratieverordening)**

1. Loonkostensubsidie kan bij de gemeente worden aangevraagd.
2. Werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking uit de Wajong aan willen nemen, kunnen geen loonkostensubsidie bij de gemeente aanvragen. Zij komen mogelijk in aanmerking voor loondispensatie via het UWV.
3. Mocht het cao-loon hoger zijn dan het minimumloon, dan zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever.
4. Loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon.
5. De loonkostensubsidie wordt op basis van de vastgestelde loonwaarde bepaald.
6. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "besluit loonkostensubsidie Participatiewet".
7. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
8. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
9. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.



### **Artikel 29. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen (artikel 20 van de Re-integratieverordening)**

1. De voorziening is naar het oordeel van het college het meest adequaat, passend en goedkoopst.
2. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, zoals bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling.
3. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere betrokken:
  - a. de kosten van de 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.

### **Artikel 30. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen (artikel 31 van de Re-integratieverordening)**

1. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft, zoals bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.
2. De belanghebbende kan deze meeneembare voorziening ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.

### **Artikel 31. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen (artikel 32 van de Re-integratieverordening)**

Het college wijst een aanvraag af indien:

- a. het gaat om een algemeen gebruikelijke werkplekaanpassing die tot de standaard uitrusting van de werkgever behoort;
- b. de werkplekaanpassing reeds is uitgevoerd op het moment dat een aanvraag voor de voorziening is ingediend. De noodzaak kan immers niet meer worden vastgesteld.

## **Hoofdstuk 5 Slotbepalingen**

### **Artikel 32. Citeertitel**

Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als: Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Capelle aan den IJssel 2023.

### **Artikel 33. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

1. Deze Nadere regels treden na bekendmaking in werking.
2. De Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2018 gemeente Capelle aan den IJssel worden ingetrokken.
3. De tijdens de Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet en IOAW/IOAZ 2018 gemeente Capelle aan den IJssel in gang gezette re-integratievoorzieningen worden voortgezet en afgerond overeenkomstig de daarbij behorende afspraken over werk of het trajectplan, tenzij toepassing van de Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet 2023 gemeente Capelle aan den IJssel voor de belanghebbende gunstiger is.

*Capelle aan den IJssel, 4 juli 2023*

*Het college van burgemeester en wethouders,*

*de secretaris,  
A.L. Duijmaer van Twist*

*De burgemeester,  
mr. P. Oskam*