

Nadere regels Re-integratie gemeente Nederweert 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nederweert;

overwegende dat conform de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2023 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 2023, de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet;

Besluit:

vast te stellen de nadere regels Re-integratie gemeente Nederweert 2023.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2023, de Algemene wet bestuursrecht en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de Gemeentewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. Aanvrager: een persoon die een uitkering aanvraagt op grond van de PW, IOAW of IOAZ;
 - b. Arbeidsverplichting: de verplichting genoemd in artikel 9, eerste lid van de PW, artikel 37 in de IOAW en IOAZ;
 - c. Dienstbetrekking: arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
 - d. 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;
 - e. 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;
 - f. Inkomstenvrijlating medisch uren beperkten: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder y PW;
 - g. Inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder z PW;
 - h. Inlener: het bedrijf of de instelling waarvoor de uitkeringsgerechtigde of de jongere werkzaamheden verricht ten behoeve van de participatieplaats of de proefplaatsing;
 - i. Jongere: de uitkeringsgerechtigde of nigger jonger dan 27 jaar;
 - j. Meeneembare voorziening: hulpmiddel dat door een gemeente aan personen met een arbeidsbeperking wordt aangeboden, dat nodig is om aan het werk te komen of te blijven. Deze voorziening is niet aan een specifieke werkplek verbonden en zit niet aard- en nagelvast aan een gebouw;
 - k. Niet meeneembare voorziening: voorzieningen die aard- en nagelvast aan een gebouw zitten;
 - l. Nigger: de niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de PW;
 - m. 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;
 - n. Participatieplaats: onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a, lid 1 PW, artikel 38a IOAW en artikel 38a IOAZ;
 - o. Praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoel in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - p. Re-integratieverplichting: de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder b PW, artikel 37 lid 1 aanhef onder d en e IOAW/IOAZ;
 - q. Uitkeringsgerechtigde: persoon die uitkering ontvangt op grond van de PW, de IOAW of de IOAZ;
 - r. 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;

- s. Verordening: de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2023;
- t. Wko: de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen;
- u. Zoekperiode: vier weken zoekperiode 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 jongeren tot 27 jaar en start vanaf datum melding voor een uitkering.
2. De inspanningsverplichtingen tijdens de zoekperiode worden door het college voorafgaand schriftelijk aan de jongere kenbaar gemaakt.
3. Lid 1 en 2 zijn niet van toepassing voor jongeren tot 27 jaar die:
 - a. Loonkostensubsidie ontvangen of tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren;
 - b. een medische urenbeperking hebben; of
 - c. tot een jaar voor de aanvang van bijstand op het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs ingeschreven hebben gestaan. Dit geldt ook als zij voorafgaand aan de aanvraag al een baan hebben.

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 medisch en/of psychisch probleem heeft;
 - b. een sociaal probleem heeft;
 - c. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor de zoekperiode niet gehanteerd kan worden;
 - d. een vreemdeling is die (nog) geen Nederlands spreekt;
 - e. 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. zijn curriculum vitae (cv) actueel te maken en te houden;
2. iedere week een naheeftder te bepalen aantal sollicitatieactiviteiten te doen op vacatures waar hij redelijkerwijs op aangenomen zou kunnen worden;
3. in zo breed mogelijke zin de media na te gaan op vacatures, waaronder begrepen het actief raadplegen van de vacaturebank van het UWV Werkbedrijf;
4. gegevens en bewijsstukken aangaande de voorgenoemde activiteiten te bewaren en om deze te overleggen bij de indiening van de aanvraag.
5. 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.

1. Het college verplicht de jongere zich te melden bij het Regionaal Meld- en Coördinatiecentrum (RMC) om te komen tot een advies aangaande scholing.
2. Indien de jongere zich niet meldt bij het RMC, dient hij op een andere manier, dan bedoeld in lid 1, te komen tot een scholingsadvies.

Artikel 2.5 Uitzonderingsgronden op de scholingsplicht jongeren.

1. Het college kan een uitzondering op de scholingsplicht maken, wanneer een jongere geobjectieerd 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 wordt in ieder geval 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 Inburgering;
 - d. uit het praktijkonderwijs (PO) of het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) komt;
 - e. onder de Wet schuldsanering natuurlijke personen (WSNP) valt.
 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.

Artikel 2.6 Inlichtingen scholingsverplichting

Om de scholingsmogelijkheden van de jongere te beoordelen, is deze na de zoekperiode van vier weken verplicht om aan het college, indien van toepassing, in ieder geval de volgende documenten te overleggen:

- a. een bindend studieadvies;
- b. een schriftelijke verklaring van de coördinator sluitende aanpak jongeren;
- c. behaalde diploma's en certificaten;
- d. informatie waaruit blijkt op welke opleiding(en) de jongere zich heeft georiënteerd;
- e. een verklaring van bijvoorbeeld huisarts, behandelend arts, medisch specialist of professionele hulpverlening waaruit blijkt dat er sprake is van een medisch en/of psychisch probleem dat de scholingsmogelijkheid van de jongere beïnvloedt.

HOOFDSTUK 3. VERPLICHTINGEN IN VERBAND MET ARBEIDSINSCHAKELING

De wetgever legt in beginsel aan iedere uitkeringsgerechtigde tussen 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd de plicht tot arbeidsinschakeling op. De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit een arbeidsplicht (sollicitatieplicht) en een re-integratieplicht en gaat in vanaf de datum van melding.

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-integratieplicht 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 uitkeringsgerechtigde nog niet algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden. Steeds wordt na afloop van de periode opnieuw beoordeeld in hoeverre er dringende redenen zijn om de uitkeringsgerechtigde te ontheffen van de arbeidsplicht.
3. In de volgende situaties is een ontheffing van de arbeidsplicht mogelijk:
 - a. bij een uitkeringsgerechtigde met medische beperkingen, voor zover deze beperkingen de arbeidsinschakeling in zijn geheel nog niet toelaten;
 - b. bij een uitkeringsgerechtigde en/of jongere die op sociale gronden verminderd belastbaar is, voor zover er sprake is van zodanige belemmeringen dat redelijkerwijs niet gevergd kan worden dat een uitkeringsgerechtigde aan de verplichtingen voldoet.
 - c. Bij een alleenstaande ouder met zorgtaken voor een ten laste komend kind tot 12 jaar, voor zover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een voorziening.
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 kan gebruik maken van de bevoegdheid om nadere verplichtingen op te leggen, die naar de mening van het college de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere van een door het college ingeschakelde (bedrijfs)arts of ter zake deskundig specialist.
3. Het college legt eveneens de verplichting aan uitkeringsgerechtigde op om, indien zich op verschillende leefdomeneinen 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.

Artikel 4.1 Werkstage

1. De voorziening werkstage kan worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden en/of jongeren en/of nuggers 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. Aan de werkstage zijn verder de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. werken met behoud van uitkering, indien van toepassing;
 - 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.
3. Bij de werkstage kunnen de volgende aanvullende voorzieningen worden ingezet:
 - a. begeleidingskosten ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde en/of nigger aan de werkgever;
 - b. vergoeding van scholingskosten;
 - c. aanvullende dienstverlening als ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde en/of nigger, voor zover dit noodzakelijk geacht wordt voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. start- en einddatum.

Artikel 4.2 Sociale activering.

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

Artikel 4.3 Participatieplaats.

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om aan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder participatieplaatsen aan te bieden.
2. De participatieplaats dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. de uitkeringsgerechtigde verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden;
 - b. de inlener voert goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de uitkeringsgerechtigde.
3. Het college beoordeelt:
 - a. of de participatieplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde; en
 - b. of voortzetting van de participatieplaats, met het oog op in de persoonsgelegen factoren, zijn kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk verbeterd.
4. Negen maanden na aanvang van de participatieplaats beoordeelt het college of voortzetting van de participatieplaats, gelet op de persoonlijke omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde, kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk heeft verbeterd.
5. 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 4.4 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 4.5 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 4.6.
2. De vergoeding van de detachering, als benoemd in het eerste lid, is de brutoloonsom 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 4.6 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 4.7 Ondersteuning bij leer-werktraject.

1. Het college kan ondersteuning bij een 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. een assessment of onderzoek ten aanzien van werknemersvaardigheden;
 - b. een onderzoek in welke sector, branche, beroepsrichting een leerwerktraject mogelijk is;
 - c. een plan van aanpak met doelstelling ten aanzien van het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsvaardigheden en uitstroom;
 - d. inzet van een branche gerichte opleiding;
 - e. inzet van (vak)taal ondersteuning.
3. De ondersteuning bij leer-werktraject duurt maximaal zes maanden. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal worden verlengd.

Artikel 4.8 Arbeidsontwikkeltraject.

1. Een arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet ter bevordering en/of behoud 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 vierentwintig maanden.
4. Deze termijn kan eenmaal met twaalf maanden worden verlengd.

Artikel 4.9a 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere 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 4.9b 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 4.9c Duur van de loonkostentegemoetkoming.

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

Artikel 4.9d Aanvraag loonkostentegemoetkoming.

1. De loonkostentegemoetkoming kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen zonder dat hierbij een beperking geldt ten aanzien van gemeente-, provincie- of landsgrenzen.
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 4.9e 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 feitelijke 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 4.10 Uitstroompremie.

1. Het college kan aan personen van 27 jaar en ouder die eerder een PW-, IOAW- of IOAZ-uitkering hebben ontvangen en die zijn uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer, een eenmalige uitstroompremie toekennen.
2. De uitstroompremie bedraagt € 500,- en wordt verstrekt indien de persoon zoals bedoeld in het eerste lid:
 - a. in voldoende mate heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces;
 - b. ten minste 6 aaneengesloten maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is als gevolg van de uitstroom zoals bedoeld in het eerste lid; en
 - c. in een periode van 3 jaar (36 maanden) direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze premie heeft ontvangen.
3. Indien de persoon genoemd in het eerste lid gezamenlijk met een partner een gemeentelijke uitkering ontving én één of beide partners uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, ontvangen beide partners gezamenlijk één premie.
4. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding en moet binnen 18 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd.

5. De uitstroompremie wordt achteraf uitgekeerd, nadat de voormalig uitkeringsgerechtigde binnen achttien maanden na beëindiging van de uitkering bewijsstukken heeft overlegd dat hij gedurende de periode van minimaal zes maanden na beëindiging van de uitkering arbeid verrichtte.
6. Het college vordert de uitstroompremie terug wanneer blijkt dat verstrekte gegevens onjuist waren, waardoor ten onrechte een uitstroompremie is betaald.

Artikel 4.11 Proefplaatsing.

1. Bij proefplaatsing verricht de uitkeringsgerechtigde en/of jongere onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering voor de duur van 2 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden.
2. De overige voorwaarden voor proefplaatsing zijn het volgende:
 - a. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere in de proefplaatsing verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde werkzaamheden;
 - b. de werkgever spreekt een schriftelijke intentie uit om de belanghebbende ná de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden van minimaal 12 uur per week 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere en een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arboret 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 3 lid 2 van de Verordening de proefplaatsing onmiddellijk beëindigen indien het college constateert dat aan de voorwaarden als bedoeld in lid 3 niet voldaan is of wordt.

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 Wet sociale werkvoorziening, 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter voor de duur van tenminste zes maanden en voor ten minste 12 uur per week
2. Het college stelt de loonwaarde van een uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter vast met behulp van een gevalideerd loonwaardebepalingsstelsel. 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 of werknemer 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 Forfaitaire loonkostensubsidie.

1. Indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan het college een forfaitaire loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken.
2. In dat geval bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende maximaal 6 maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
3. De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
4. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. Zodra er voldoende werkervaring is, maar uiterlijk in de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde vastgesteld conform artikel 16 van de Verordening.
6. Vanaf de kalendermaand na de vaststelling van de loonwaarde op grond van lid 6, gaat de loonkostensubsidie op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde in.

Artikel 5.5 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, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 5.6 Loonkostensubsidie bij verhuizing

1. Indien werknemer verhuist naar een andere gemeente binnen Nederland vindt directe overdracht van de loonkostensubsidie naar de woongemeente plaats.
2. Indien werknemer verhuist naar een andere lidstaat van de EU, EER of Zwitserland wordt de loonkostensubsidie gecontinueerd.

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 vijf inkomstenvrijlatingen: een reguliere inkomstenvrijlating (artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ), een structurele inkomstenvrijlating voor medisch uren beperkten (artikel 31 lid 1 onder y Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ), een tijdelijke inkomstenvrijlating voor de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 31 lid 2 onder z Participatiewet), een verlengde vrijlatingsregeling voor de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 31 lid 2 onder aa Participatiewet) en een aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders (artikel 31 lid 2 onder r Participatiewet, artikel 8 IOAW/IOAZ).

Artikel 6.1 Toepassing inkomstenvrijlating.

1. Het college past de inkomstenvrijlating toe bij 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.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid, wordt geen inkomstenvrijlating toegepast over inkomsten die door uitkeringsgerechtigde zijn verzwegen en waarbij het te veel of ten onrechte verstrekte uitkering alsnog door het college wordt teruggevorderd of verrekend.
4. Voor de periode van inkomstenvrijlating is niet vereist dat het een aaneengesloten periode betreft.

Artikel 6.2 Inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt.

1. Het college past de inkomstenvrijlating structureel medisch uren beperkt toe nadat is vastgesteld dat een persoon daadwerkelijk medisch urenbeperkt is.
2. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.
3. De toepassing van deze inkomstenvrijlating heeft een structureel karakter.
4. Deze vrijlating kan niet worden toegepast in combinatie met de vrijlatingen genoemd onder artikel 6.1, 6.3, 6.4.

Artikel 6.3 Tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college past de tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie toe indien:
 - a. wanneer iemand behoort tot de doelgroep als benoemd in art. 5.1 lid 1.
 - b. de periode van zes aaneengesloten maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet is verstrekt; en
 - c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.
 - d. persoon niet behoort tot structureel medisch beperkt als benoemd in voorgaand artikel
2. De vrijlating bedraagt 15% van de inkomsten tot een maximum van het in artikel 31 lid 2, onder z, van de Participatiewet genoemde maximum bedrag per maand.
3. De tijdelijke inkomstenvrijlating doelgroep loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van maximaal 12 maanden.
4. Het college beoordeelt na de vrijlatingsperiode van 12 maanden of er sprake is van een situatie waarin uitbreiding van de uren niet of bijna niet mogelijk is. Indien dit het geval is, verlengt het college de vrijlating voor onbepaalde tijd.

Artikel 6.4 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 inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1 is verstrekt; en
 - c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

Artikel 6.5 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 7 van de Participatiewet).
- d. Binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op uitkering doet en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.

Artikel 6.6 Eenmalige toekenning inkomstenvrijlating.

1. De inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1, artikel 6.2, artikel 6.3, artikel 6.4 en artikel 6.5 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 6.7 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 6.8 Beëindiging en terugvordering.

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1, artikel 6.2, artikel 6.3, artikel 6.4 en artikel 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. PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK

Artikel 7.1 Jobcoaching.

1. Het college kan een jobcoach, zoals bedoeld in artikel 20 lid 1, artikel 22 en artikel 23 van de Verordening, aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:
 - a. de persoon verricht arbeid op een proefplaatsing; of
 - b. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking; en de duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden; en
 - c. de omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week; en
 - d. er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.
2. De jobcoach ondersteunt met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en/of verzorgt de begeleiding/nazorg op de werkvloer.
3. De jobcoach begeleidt ook de werkgever.
4. De termijn waarvoor een jobcoach wordt ingezet duurt maximaal drie jaar.
5. In bijzondere gevallen kan van de genoemde termijn in lid 4 worden afgeweken.

Artikel 7.2a Aanvraag subsidie interne jobcoaching.

1. De werkgever kan een subsidie, zoals bedoeld in artikel 24 van de Verordening, aanvragen voor een interne jobcoach indien de werknemer akkoord is en zowel werkgever als werknemer het aanvraagformulier ondertekend hebben.
2. De overige criteria voor de subsidie zijn het volgende:
 - a. de werknemer heeft door zijn ziekte of handicap ondersteuning nodig om het werk te kunnen doen;
 - b. de werkgever heeft een coach beschikbaar die de ondersteuning kan bieden;
 - c. de werknemer heeft een dienstverband van minimaal 6 maanden, voor minimaal 12 uur per week en verdient minimaal 30% van het minimumloon.
3. De subsidie voor een interne jobcoach wordt toegekend voor de duur van maximaal 1 jaar.
4. Na afloop van deze termijn kan de werkgever nog 2 keer subsidie voor maximaal 1 jaar aanvragen.
5. De subsidie aan de werkgever wordt beëindigd indien de werknemer niet meer in dienst is.

Artikel 7.2b Hoogte van de subsidie interne jobcoaching.

1. Bij de inzet van een interne jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals die door het UWV worden gehanteerd in het geldende Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV.
2. De bedragen zoals genoemd in het vorige lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer.
3. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag naar rato bijgesteld.

Artikel 7.3 Interne werkbegeleiding.

1. Het college kan een subsidie verlenen aan de werkgever als tegemoetkoming in de aangetoonde noodzakelijke meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van interne werkbegeleiding, indien deze begeleiding de gebruikelijke begeleiding te boven gaat.
2. Voor de vaststelling van de noodzaak, omvang en duur van de extra interne begeleiding wint het college advies in van een loonwaarde- of arbeidsdeskundige.
3. De subsidie wordt vastgesteld op basis van een berekening waarbij wordt uitgegaan van het wettelijk minimumuurloon vermeerderd met 23,5% werkgeverslasten.

HOOFDSTUK 8. OVERIGE VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 8.1 Overige vergoedingen.

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de kosten die een uitkeringsgerechtigde en/of jongere 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 voor een re-integratietraject en inburgering: indien re-integratie buiten de gemeente Nederweert plaatsvindt kan gebruik worden gemaakt van het goedkoopste openbaar vervoertarief. Indien het openbaar vervoer niet mogelijk is, kan een kilometervergoeding van maximaal het bedrag van de op dat moment geldende belastingvrije kilometervergoeding voor reiskosten (op basis van de kortste route in de routeplanner van de ANWB) worden verstrekt.
 - b. aanschaf van een vervoermiddel, bijvoorbeeld een fiets. Hierbij geldt een maximum van € 300,-. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt.

Artikel 8.2 Voorzieningen werkplekaanpassingen.

1. Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:
 - a. meeneembare voorzieningen;
 - b. dienstverlening voor blinden, doven of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
 - c. aanpassingen op de werkplek bij de werkgever.
2. Het college hanteert voor alle voorzieningen tezamen een drempelbedrag zoals vermeld in het geldende Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV.

Artikel 8.3 Meeneembare voorzieningen.

1. Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft, zoals bijvoorbeeld 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter worden aangeboden als er aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal zes maanden noodzakelijk om de uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. er is sprake van een arbeidsovereenkomst of proefplaatsing voor de duur van tenminste zes maanden; en
 - c. de uitkeringsgerechtigde en/of jongere en/of nutter behoort tot de doelgroep loonkosten-subsidie 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
 - d. 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
 - e. 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 uitkeringsgerechtigde en/of jongere 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;

De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. Dit wordt middels een bruikleenovereenkomst vastgesteld. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 8.4a Werkplekaanpassing.

1. Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:
 - a. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
 - b. de handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.
2. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
3. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
4. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 8.4b Hoogte vergoeding werkplekaanpassing.

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 3.500,- en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Indien sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het vorige lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 12 uur per week gedurende tenminste 6 maanden.

HOOFDSTUK 9 KINDEROPVANG

Artikel 9.1a 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 9.1b 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 uurprijs;
 - 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 9.1c 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 kinderopvangdaadwerkelijk 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 9.1d 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 10 SLOTBEPALINGEN

Artikel 10.1 Citeertitel en inwerkingtreding.

1. Deze nadere regels treden één dag na bekendmaking in werking en gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023.
2. Met de inwerkingtreding van deze nadere regels worden de nadere regels re-integratie gemeente Nederweert 2020 ingetrokken.
3. Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als "Nadere regels Re-integratie gemeente Nederweert 2023".

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 13 juli 2023.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nederweert;

*De gemeentesecretaris,
Drs. J.C.T. (Johan) Bakens*

*De Burgemeester,
B.M.T.J. (Birgit) Op de Laak*

TOELICHTING

ALGEMEEN

Deze nadere regels geven invulling aan de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nederweert 2023.

In deze nadere regels wordt onder meer aangegeven welke re-integratievoorzieningen beschikbaar zijn voor de verschillende doelgroepen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 2.1

Een aanvrager 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.

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 54 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 loonwaarde kan worden gemeten wanneer de werknemer al enige tijd (3 tot 6 maanden) aan het werk is. Na enkele maanden wordt gesteld dat de werknemer intussen is ingewerkt. De eerste 6 maanden wordt dan een forfaitaire loonkostensubsidie toegekend.

Het kan zijn dat de werknemer na een langere tijd beter is geworden in zijn werk, en daardoor is gestegen in zijn loonwaarde. Hierdoor kan er aanleiding zijn om de loonkostensubsidie lager vast te stellen.

Andersom kan er ook sprake zijn van een verslechtering, waardoor de loonwaarde daalt. Het wordt dan aan de werkgever overgelaten of hij een nieuwe meting wil, en daaruit volgend een nieuwe vaststelling van de loonkostensubsidie.

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.

De vrijlating wordt wel beperkt tot 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 artikel 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. Indien er tevens recht blijkt te zijn op de vrijlatingsregeling voor de doelgroep loonkostensubsidie en eventueel verlengde vrijlatingsregeling daarvan, dan zijn deze regelingen voorgaand op de tijdelijke vrijlatingsregeling alleenstaande ouder.

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.