

Rectificatie: Nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2023

[Deze publicatie betreft een rectificatie omdat het eerste lid van artikel 5.2 in de oorspronkelijke publicatie niet de vastgestelde tekst is. De oorspronkelijke publicatie is op 17 juli 2023 bekendgemaakt, beschikbaar via [Gemeentebblad 2023, 312703](#).]

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Echt-Susteren; overwegende dat,

conform artikel 15 en 16, van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2023 nadere regels dienen te worden vastgesteld ten aanzien van:

- a. de kosten die een uitkeringsgerechtigde of jongere moet maken in het kader van zijn arbeidsinschakeling, die naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
- b. nadere regels dienen te worden vastgesteld voor:
 - het ontheffingenbeleid ten aanzien van de arbeidsverplichtingen;
 - het flankerend beleid ten aanzien van zorg, kinderopvang en hulpverlening;
 - de in voornoemde verordening opgenomen voorzieningen.

Besluit:

vast te stellen de volgende nadere regels:

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 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2023, de Algemene wet bestuursrecht (Awb), boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Gemeentewet (Gemw.).
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. arbeidsverplichting: de verplichting genoemd in artikel 9 lid 1, van de PW, artikel 37, IOAW/IOAZ;
 - b. bijstandsaanvrager: een persoon die een uitkering aanvraagt op grond van de PW of IOAW/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, r, y, z, aa PW, artikel 8, lid 2 IOAW en artikel 8, lid 3 IOAZ de inkomstenvrijlating als bedoeld in de wet en de inkomensvoorzieningen;
 - 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. jongere: de uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende jonger dan 27 jaar die niet gehuwd is met iemand van 27 jaar of ouder;
 - 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. plan van aanpak: het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a, en 9a, PW;
 - i. praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - j. re-integratie-verplichting: de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder b PW, artikel 37 lid 1, aanhef onder d en e, IOAW/IOAZ;
 - k. uitvoerende organisatie: organisatie die uitkeringsgerechtigden een dienstverband aanbiedt, waarna deze werknemers worden gedetacheerd bij een inlener.
 - l. uitkeringsgerechtigde: persoon die uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.

- m. 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;
- n. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2023;
- o. Wko: de Wet kinderopvang;
- p. zoekperiode: vier weken wachttijd bij jongeren als bedoeld in artikel 41 lid 4, PW;
- q. de wet: de PW;
- r. de inkomensvoorzieningen: IOAW of IOAZ.

HOOFDSTUK 2. ZOEKPERIODE VAN VIER WEKEN

In de Participatiewet is geregeld dat een jongere een zoekperiode van vier weken krijgt, voordat hij een aanvraag kan indienen voor een uitkering. In die zoekperiode gaat de aanvrager zelf actief op zoek naar werk of een passende opleiding. Heeft de jongere ondersteuning nodig tijdens de zoekperiode, kan het college als zij dit nodig vindt deze ondersteuning bieden. Na de zoekperiode kan de aanvraag voor een uitkering worden ingediend. Daarbij controleert het college of de jongere voldoende heeft gedaan om werk te vinden of een passende opleiding.

Artikel 2.1 Zoekperiode van vier weken

1. De zoekperiode van vier weken geldt voor vanaf datum melding voor een uitkering, tenzij de jongere:
 - a. een loonkostensubsidie ontvangt of tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; of
 - b. een medische urenbeperking heeft; of,
 - c. tot een jaar voor de melding voor een uitkering in het praktijkonderwijs of voorgezet speciaal onderwijs ingeschreven heeft gestaan.
2. Het college en de jongere komen voor de start van de zoekperiode schriftelijke overeen welke inspanningen van de jongere tijdens de zoekperiode worden verwacht en welke ondersteuning daarbij eventueel door het college wordt aangeboden.

Artikel 2.2 Uitzonderingsgronden op de zoekperiode

1. Het college kan afzien van het opleggen van een zoekperiode, wanneer dit in redelijkheid niet van de jongere kan worden gevraagd.
2. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de jongere naar het oordeel van het college:
 - a. een door een deskundige vastgesteld medisch, psychisch of (psycho)sociaal probleem heeft;
 - b. te maken heeft met bijzondere persoonlijke omstandigheden, waardoor hij gehinderd wordt in het zoeken naar werk of een passende opleiding;
 - c. de jongere niet beschikt over het taalniveau referentiekader 1F conform de Wet Taaleis;
 - d. verblijft in een instelling voor verpleging- of verzorging.

Artikel 2.3 Arbeidsverplichtingen tijdens de zoekperiode

1. De jongere is verplicht om tijdens de zoekperiode van vier weken :
 - a. deel te nemen aan de door de gemeente aangeboden workshops;
 - b. zijn Curriculum Vitae (CV) actueel te maken en te houden;
 - c. iedere week een vooraf afgesproken aantal sollicitaties te doen op vacatures waar hij redelijkerwijs op aangenomen zou kunnen worden (dit noemen wij een passende vacature);
 - d. in zo breed mogelijke zin de media na te gaan op vacatures, waaronder begrepen het actief raadplegen van de vacaturebank van het UWV Werkbedrijf;
 - e. gegevens en bewijsstukken van de ondernomen sollicitatieactiviteiten te bewaren met als doel deze te kunnen laten zien bij de indiening van de aanvraag voor bijstand.
Deze gegevens en bewijsstukken betreffen in ieder geval: bewijsstukken van het afgesproken aantal sollicitaties;
 - bewijsstukken van het afgesproken aantal sollicitaties;
 - bewijsstukken/reacties van de wervende organisaties op de sollicitaties;
 - een bijgewerkt CV.

Artikel 2.4 Scholingsplicht jongere

Bij melding voor een bijstandsaanvraag van een jongere onderzoekt het college de terugkeermogelijkheden naar school of opleiding. Tot het onderzoek behoort in ieder geval het onderzoek naar een startkwalificatie van de jongere. Heeft de jongere geen startkwalificatie en zijn er mogelijkheden tot

terugkeer naar school of opleiding? Dan legt het college aan de jongere de verplichting op zich te melden bij het Regionaal Meld en Coördinatiecentrum (RMC).

Artikel 2.5 Uitzonderingsgronden op de scholingsplicht jongere

Het college kan een uitzondering op de scholingsplicht maken, als een deskundige vaststelt dat de jongere een medisch, psychisch, of (psycho)sociaal probleem heeft. Of als de jongere te maken heeft met andere (persoonlijke) omstandigheden, waardoor van hem in redelijkheid niet kan worden gevraagd om aan de verplichting te voldoen.

Andere uitzonderingen op de scholingsplicht kunnen zijn dat de jongere:

- a. (nog) geen aanspraak kan maken op studiefinanciering, bijvoorbeeld omdat hij moet wachten tot het eerstvolgende instroommoment;
- b. verblijft in een op verpleging- of verzorging gerichte instelling;
- c. niet beschikt over het taalniveau referentiekader 1F conform de Wet Taaleis.

De jongere moet aan het college laten zien (aantonen) dat hij buiten zijn schuld (nog) geen betaald onderwijs kan volgen (lees: uit 's Rijks kas bekostigd).

HOOFDSTUK 3. VERPLICHTINGEN IN VERBAND MET ARBEIDSINSCHAKELING

Arbeidsverplichtingen

Bijstandsverlening is erop gericht om de personen die daartoe in staat zijn, te stimuleren om betaald werk te vinden. Degenen die dat nog niet kunnen moeten zoeken naar mogelijkheden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De bijstand moet worden afgestemd op de persoon. Daarom zal het college regelmatig moeten bekijken of, en zo ja in hoeverre, aanleiding bestaat om de verplichtingen tot arbeidsinschakeling (opnieuw) aan de bijstand te verbinden of om voor een bepaalde periode verleende ontheffing van deze verplichtingen voort te zetten, in te trekken of te wijzigen.

De arbeidsverplichtingen staan in artikel 9, van de PW. Ze zijn onderverdeeld in:

- a. de verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden (sollicitatie) en deze arbeid te behouden, en de registratie als werkzoekende bij het UVW werkbedrijf;
- b. gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling, alsmede mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en, indien van toepassing, mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a, van de PW;
- c. onbeloofde arbeid en maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Voor iemand die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) zijn de arbeidsverplichtingen niet van toepassing.

De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de betrokkene.

Artikel 3.1 Ontheffing van de arbeidsverplichtingen

Het college kan indien er dringende redenen zijn in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van een verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1, onderdelen a en c, PW. Dringende redenen of bijzondere omstandigheden kunnen bijvoorbeeld zijn door een deskundige vastgestelde medisch, psychische of (psycho)sociale beperkingen.

Maar ook zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt, voor zover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een voorziening als bedoeld in artikel 7, lid 1, onderdeel a, PW (ondersteuning bij de arbeidsinschakeling). Voor alleenstaande ouders is de ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling uitgewerkt in artikel 9a, PW.

Einde ontheffing

Het college kan besluiten de ontheffing (deels) in te trekken als er geen redenen meer zijn om de ontheffing voort te zetten. De tijdelijke ontheffing duurt tot het moment dat belanghebbende weer in staat wordt geacht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, behalve als in de wet (PW, IOAW en IOAZ) iets anders daarover staat. Na afloop van de periode van ontheffing beoordeelt en bepaalt het college of deze periode moet worden verlengd of niet.

Artikel 3.2 Nadere verplichtingen

Het college kan aan de belanghebbende nadere verplichtingen opleggen die belanghebbende kunnen helpen bij zijn re-integratie. Het college bepaalt welke verplichtingen dit volgens hem zijn.

Medische behandeling

Dit kan ook een verplichting zijn om op advies van een arts of medisch specialist een noodzakelijke medische behandeling te ondergaan. De verplichting houdt ook in het opvolgen van de adviezen van de ingeschakelde (bedrijfs)arts of specialist door de belanghebbende.

Problemen in meer leefdomeinen / complexe problemen

Het college kan belanghebbende verplichten om mee te werken aan het oplossen van zijn problemen, indien deze zich op verschillende leefdomeinen voordoen of zeer complex zijn, en ieder probleem afzonderlijk of samen een belemmering blijken te zijn voor zijn re-integratie.

HOOFDSTUK 4. VOORZIENINGEN

Onder ondersteuning op het gebied van re-integratie wordt begrepen het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning kan bestaan uit het aanbieden van een traject, waarbij eventueel re-integratievoorzieningen worden ingezet. Maar ook uit het bieden van praktische hulp, advies of een doorverwijzing naar andere instanties. Ter voorbereiding van zorgvuldige besluitvorming kunnen diagnostische instrumenten worden ingezet. Bij de inzet van voorzieningen gaat de voorkeur uit naar goedkoopst adequate voorziening die beschikbaar is.

Artikel 4.1 Werkstage

1. De voorziening werkstage wordt ingezet voor belanghebbenden die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben door onvoldoende startkwalificaties of ontbrekende werkervaring, en daardoor niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken.
2. Aan de werkstage zijn verder de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. het werk geschiedt met behoud van uitkering;
 - b. er wordt geen arbeidsovereenkomst afgesloten of loonkostensubsidie verstrekt;
 - c. de maximale duur van de werkstage is 3 maanden;
 - d. de werkgever voert tijdens de werkstage goed werkgeverschap en draagt zorg een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arbwet aan de werkgever stelt.
3. Bij de werkstage kunnen de volgende aanvullende voorzieningen worden ingezet:
 - a. begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
 - b. een vergoeding van de 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.

Artikel 4.2 Sociale activering

Sociale activering kan worden ingezet ter bevordering van arbeidsparticipatie of gericht zijn op maatschappelijke participatie. Het betreft hier maatschappelijk zinvolle activiteiten die verricht worden met behoud van uitkering.

Artikel 4.3 Detachering

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

Artikel 4.4 Voorwaarden van de vergoeding voor detachering

1. De uitvoerende organisatie en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan met een minimale duur van 7 maanden. De maximale duur van de detachering bedraagt 36 maanden. De uitvoerende organisatie betaalt minimaal het geldende minimumloon aan de werknemer.
2. De uitvoerende organisatie sluit een inleenovereenkomst voor de individuele werknemer met een inlenende organisatie. In de inleenovereenkomst wordt in ieder geval het aantal uren en de duur van de arbeidsovereenkomst opgenomen.
3. De inlener betaalt een inleenvergoeding van minimaal 30% van het minimumloon.
4. 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 in-

leenvergoeding. Deze vastgestelde loonwaarde wordt verhoogd met een vergoeding aan de uitvoerende organisatie voor de administratiekosten en/of begeleidingskosten.

Artikel 4.5 Hoogte en duur van de vergoeding voor detachering

1. Het college betaalt de uitvoerende organisatie voor de duur van de arbeidsovereenkomst een vergoeding voor de detachering, mits voldaan is aan de voorwaarden van artikel 4.4.
2. De vergoeding voor de detachering in lid 1 is gelijk aan de brutoloon som verminderd met de inleenvergoeding.
3. De duur van de vergoeding voor detachering is maximaal een jaar en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
4. Een aanvraag voor verlenging van de vergoeding van detachering dient minimaal 2 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst met de kandidaat te worden ingediend bij het college. Daarbij dient gemotiveerd te worden aangegeven waarom deze verlenging noodzakelijk is.
5. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal twee keer 12 maanden verlengen.

Artikel 4.6 Arbeidsontwikkeltraject

1. Een arbeidsontwikkeltraject kan worden ingezet ter bevordering van werknemers vaardigheden 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 12 maanden.
4. Deze termijn kan één maal met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 4.7 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 onder andere 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;
 - e. inzet (vak)taal ondersteuning.
3. De ondersteuning bij leer-werktraject duurt maximaal 6 maanden. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal worden verlengd.

Artikel 4.8 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 kan alleen worden verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de belanghebbende voor de duur van tenminste 6 maanden en deze overeenkomst op het moment van de aanvraag nog niet is geëindigd.
3. De loonkostentegemoetkoming wordt enkel verstrekt bij de eerste arbeidsovereenkomst met belanghebbende.
4. De loonkostentegemoetkoming wordt maximaal voor de duur van 6 maanden verstrekt, ook al is de duur van de arbeidsovereenkomst meer dan 6 maanden.

Artikel 4.9 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 4.10 Aanvraag loonkostentegemoetkoming

1. De loonkostentegemoetkoming kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen die in Nederland zijn gevestigd.
2. De verstrekking geschiedt op aanvraag door de werkgever of ambtshalve.
3. Een aanvraag door de werkgever dient binnen drie maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst worden ingediend door middel van het door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
4. Een door de uitkeringsgerechtigde of jongere en werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst maakt deel uit van de aanvraag en dient te worden bijgevoegd.

Artikel 4.11 Betaling en vaststelling 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 definitieve loonkostentegemoetkoming onder aftrek van de reeds betaalde voorschotten, uitbetaald aan de werkgever.
4. Het college verstrekt op verzoek van de werkgever maandelijks of per kwartaal een voorschot op de loonkostentegemoetkoming.

Artikel 4.12 Proefplaats

1. In een proefplaats verricht de belanghebbende onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering gedurende maximaal 2 maanden.
2. Aan de werkgever worden de volgende eisen gesteld:
 - a. de werkgever spreekt een schriftelijke intentie uit om de belanghebbende ná de periode van de proefplaats een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een minimale duur van 6 maanden;
 - b. de werkgever voert tijdens de proefplaats 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 Arboret aan de werkgever stelt;
 - c. de werkgever is gevestigd in Nederland en voldoet met de uitvoering van zijn bedrijf en werkzaamheden aan de Nederlandse wetgeving;
 - d. de werkgever is niet failliet verklaard, en er is ook geen surséance van betaling aan hem verleend, dan wel ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard, dan wel een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend.
 - e. de werkgever is geen onderwerp van een lopend strafrechtelijk of Bibop onderzoek, of heeft een Bibop toets niet goed doorstaan.
3. In de overeenkomst wordt tenminste het doel van de proefplaats, de duur, het aantal uren dat de belanghebbende arbeid dient te verrichten en de wijze van begeleiding vastgelegd.
4. De proefplaats kan verlengd worden met maximaal 4 maanden, wanneer volgens het college vaststaat dat er onvoldoende inzicht is in het functioneren van belanghebbende. Het uitgangspunt is dat een proefplaats zo kort mogelijk duurt.
5. Het college kan, onverminderd artikel 3 lid 2, van de verordening de proefplaats onmiddellijk beëindigen indien er wordt geconstateerd dat aan 1 of meer voorwaarden uit lid 2 niet is voldaan.

Artikel 4.13 Waarderingspremie

1. Deelnemers aan sociale activering of een arbeidsontwikkeltraject krijgen 1 maal per jaar een premie. Deze premie wordt ambtshalve toegekend.
De overige voorwaarden voor de premie zijn:
 - a. ze ontvangen een uitkering van de gemeente Echt-Susteren; en
 - b. binnen de gemeente Echt-Susteren verrichten ze voor dit traject of sociale activering werkzaamheden ten algemene nutte die een economische waarde vertegenwoordigen.
2. De premie wordt 1 maal per kalenderjaar verstrekt.
3. De hoogte van de premie is € 3,50 per dag en wordt vastgesteld op basis van de aanwezigheidsregistraties.
4. Het verstrekken van een waarderingspremie kan niet samen vallen met de verstrekking van de maatschappelijk actief bonus.

Artikel 4.14 Uitstroompremie

1. Het college kent ambtshalve een uitstroompremie toe aan de persoon van 27 jaar en ouder die
 - a. vanuit de uitkering PW, IOAZ of IOAW is uitgestroomd naar arbeid of zelfstandig ondernemerschap en daarmee een inkomen heeft verworven waardoor hij of zij niet meer afhankelijk is van de uitkering en
 - b. in een periode van 1 jaar voorafgaande aan de werkaanvaarding niet eerder een uitstroompremie heeft ontvangen en
 - c. onder de voorwaarde dat hij gedurende de periode van 6 kalendermaanden na beëindiging van de uitkering geen nieuw beroep op uitkering doet of heeft gedaan
2. De uitstroompremie bedraagt € 500,-
3. De uitstroompremie wordt betaalbaar gesteld nadat ambtshalve is vastgesteld dat aan de voorwaarde onder 1. c is voldaan.
4. Als de uitkeringsgerechtigde gezamenlijk met een partner een uitkering ontving, ontvangen beide partners gezamenlijk één uitstroompremie.

HOOFDSTUK 5. LOONKOSTENSUBSIDIE

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor personen die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar door een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde hebben. Met het verstrekken van een loonkostensubsidie worden werkgevers gestimuleerd om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

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 belanghebbende.
2. De loonwaarde wordt vastgesteld op de werkplek voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet.
3. De loonwaardebepaling geschiedt op aanvraag of ambtshalve. De aanvraag kan worden ingediend door de werkgever of werknemer door middel van het door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
4. Het college bepaalt in overleg met de persoon en werkgever wanneer de loonwaarde opnieuw wordt gemeten.

Artikel 5.3 Vaststelling en betaling loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met ingang van de datum waarop het dienstverband is ingegaan.
2. De uitbetaling van de loonkostensubsidie over de vaste looncomponenten vindt plaats op de laatste werkdag voorafgaand aan de 21e dag van de maand waarin het werk is verricht.
3. Loonkostensubsidie over de variabele looncomponenten wordt per kwartaal achteraf op declaratiebasis uitbetaald.

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. Dit geldt niet wanneer sprake is geweest van een proefplaats direct voorafgaand aan het dienstverband.
2. Het college kan in overleg met de werkgever overeenkomen dat de vaststelling van de loonwaarde van die persoon beter plaats kan vinden nadat de persoon enige maanden werkervaring heeft opgedaan op de werkplek.
3. 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.
4. De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
5. 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.
6. Zodra er voldoende werkervaring is, maar uiterlijk in de zesde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde vastgesteld conform artikel 3 van de verordening.
7. 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 van de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 6. INKOMSTENVRIJLATING (artikel 31, lid 2, PW en artikel 8, IOAW/IOAZ)

De PW kent sinds 1 januari 2023 de volgende vier inkomstenvrijlatingen:

1. n. de normale vrijlating;
2. r. de alleenstaande ouder vrijlating;
3. y. de vrijlating medisch uren beperkten;
4. z en aa de vrijlating + verlengd doelgroep loonkostensubsidie.

De IOAW en IOAZ kennen deze laatste vrijlating niet, maar wel de 3 andere vrijlatingen onder 1, 2 en 3).

Artikel 6.1 Toepassing inkomstenvrijlating (PW en IOAW/Z)

1. Het college past de inkomstenvrijlating conform de wet of de inkomensvoorzieningen toe bij een eerste werkaanvaarding.
2. Van een eerste werkaanvaarding 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. De inkomstenvrijlating(en) wordt / worden eenmaal per uitkeringsperiode toegepast.
4. 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 al werd verstrekt;
 - c. de situatie waarin na wijziging van bijvoorbeeld woon- of gezinssituatie de uitkering naar een andere norm of grondslag wordt voortgezet.
5. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.

Artikel 6.2 Uitsluiting

Geen recht op een inkomstenvrijlating 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).

Artikel 6.3 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 6.4 Beëindiging en terugvordering

1. Het college beëindigt een inkomstenvrijlating zoals genoemd in Hoofdstuk 6 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 14d lid 1, artikel 14f en artikel 14g 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 in 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 3 jaar.

Artikel 7.2a Aanvraag subsidie interne jobcoaching

1. De werkgever kan een subsidie, zoals bedoeld in artikel 14h 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 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", "midden" en "intensief" zoals die door het UWV worden gehanteerd.
2. De bedragen zoals genoemd bij het UWV 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 het organiseren van noodzakelijke extra interne werkbegeleiding, boven de gebruikelijke interne werkbegeleiding.
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 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 weegt het belang van de te maken kosten af tegen het belang van de re-integratie van de belanghebbende en onderzoekt of er hiervoor geen voorliggende voorzieningen kan worden ingezet.
3. Voor de volgende vergoedingen kan een uitkeringsgerechtigde in aanmerking komen:
 - a. reiskosten voor een re-integratietraject en inburgering; of de
 - b. aanschaf van een vervoermiddel, zoals bijvoorbeeld een fiets. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt.
4. Indien de fietsafstand tussen het woon- of verblijfadres en de plek waar de re-integratie plaatsvindt meer dan 10 km enkele reis betreft, kan er aanspraak worden gemaakt op een vergoeding van bus en/of trein volgens het goedkoopste openbaar vervoertarief. Indien het openbaar vervoer niet mogelijk is, kan een kilometervergoeding van maximaal het bedrag van de belastingvrije kilometervergoeding per kilometer (op basis van de kortste route in de routeplanner van de ANWB) worden verstrekt.

Artikel 8.2 Meeneembare voorzieningen (doelgroep LKS of structurele functionele beperking)

1. Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen 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, dan wel 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 aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende 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 belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, onderdeel e van de PW 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 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.

Artikel 8.3 Werkplek aanpassingen (doelgroep LKS of structurele functionele beperking)

1. Werkplek aanpassingen zijn aanpassingen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden uit te voeren en die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft.
2. Werkplek aanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
3. Een werkplek aanpassing kan aan de belanghebbende worden aangeboden als er aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de werkplek aanpassing is naar verwachting minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor de duur van tenminste zes maanden; en

- c. 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
 - 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.
4. De kosten van de werkplek aanpassingen 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.

HOOFDSTUK 9. KINDEROPVANG

Artikel 9.1 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 PW, 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 9.2 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 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 9.3 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 9.4 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.

HOOFDSTUK 10. SLOTBEPALINGEN

Artikel 10.1. Intrekken oude nadere regels en overgangsrecht

1. De nadere regels re-integratie gemeente Echt-Susteren 2020 worden per 1 juli 2023 ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van artikel 4.17 nadere regels re-integratie gemeente Echt-Susteren 2020, behoudt deze voorziening tot en met 31 december 2023 voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de nadere regels re-integratie gemeente Echt-Susteren 2020.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

Artikel 10.2 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 10.3 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze nadere regels treden in werking de dag na bekendmaking en hebben terugwerkende kracht tot 1 juli 2023.
2. Met de inwerkingtreding van deze nadere regels worden de nadere regels re-integratie gemeente Echt-Susteren 2020 ingetrokken.
3. Deze nadere regels kunnen worden aangehaald als "Nadere regels re-integratie gemeente Echt-Susteren 2023".

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 04 juli 2023.

Burgemeester en wethouders van Echt-Susteren,

secretaris,

voorzitter,

TOELICHTING

ALGEMEEN

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

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.

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 (4 tot 6 weken) aan het werk is. Na enkele weken wordt gesteld dat de werknemer intussen voldoende is ingewerkt om een reële meting te kunnen verrichten.

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 een heronderzoek in te plannen, om te onderzoeken of de loonkostensubsidie lager vastgesteld kan worden.

Andersom kan er ook sprake zijn van een verslechtering, waardoor de loonwaarde daalt. Het is daarom ook voor een werkgever en werknemer mogelijk om een heronderzoek aan te vragen, zodat de loonwaarde opnieuw wordt bekeken.

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, lid 2, PW en artikel 8, IOAW/IOAZ, 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 al 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.

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

Ook voor belanghebbenden die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren is een tijdelijke vrijlating beschikbaar voor de duur van 12 maanden. Deze tijdelijke inkomstenvrijlating kan na het verstrijken van de maximale periode worden verlengd.

Hoofdstuk 9

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 bieden de mogelijkheid om een tegemoetkoming voor de kosten van deze kinderopvang te verstrekken.