

Nadere regels Re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 gemeente Geertruidenberg

Burgemeester en wethouders van de Gemeente Geertruidenberg;

gelezen het daartoe strekkende voorstel behandeld in zijn vergadering van 2 juli 2024;

gelet op:

de bepalingen in de 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg ;

de Algemene wet bestuursrecht;

overwegende dat:

het noodzakelijk is de verstrekking van re-integratievoorzieningen nader te regelen;

besluiten vast te stellen: “de Nadere regels Re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 gemeente Geertruidenberg”.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1.1 Artikel Definities

1. De begrippen die niet nader zijn omschreven hebben dezelfde betekenis als in de 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regels en de hierop berustende besluiten wordt verstaan onder:
 - A. wet: Participatiewet;
 - B. verordening: 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg;
 - C. plan van aanpak: de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;
 - D. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - E. kleine afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - F. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - G. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
 - H. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - I. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
 - J. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - K. Arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Artikel 1.2 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van deze nadere regels kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

2.1 Artikel Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing, als bedoeld in artikel 7 van de verordening, wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt in beginsel voor een periode van 2 maanden. Deze termijn kan verlengd worden met maximaal 4 maanden zodat de totale periode voor een proefplaatsing maximaal 6 maanden bedraagt.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt de intentie heeft uitgesproken dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend

een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wordt aangeboden. In deze arbeidsovereenkomst mag geen proeftijd worden opgenomen.

4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde. Na afronding van de proefplaatsing kan loonkostensubsidie enkel op loonwaarde worden ingezet.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
 - A. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
 - B. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
 - C. De periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - A. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
 - B. De duur van de proefplaatsing; en
 - C. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en
 - D. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing; en
 - E. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 3 Werkstage en Ontwikkeltraject

3.1 Artikel Werkstage

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
4. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
5. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - A. het doel van de werkstage; en
 - B. de duur van de werkstage; en
 - C. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
 - D. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

3.2 Artikel Ontwikkeltraject

1. Een ontwikkeltraject heeft tot doel het ontwikkelen van relevante competenties die nodig zijn voor de kandidaat om (regulier) aan het werk te gaan dan wel te participeren en die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk oftewel het job-ready maken van een kandidaat.
2. Een ontwikkeltraject wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een ontwikkeltraject duurt zo kort mogelijk en met een maximale duur van 12 maanden.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

4.1 Artikel Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - A. Het doel van de sociale activering, en;
 - B. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt, en;
 - C. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5 Scholing

5.1 Artikel Scholing

1. Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de verordening worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.3 en artikel 13.4 van deze nadere regels.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

5.2 Artikel Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1 van deze nadere regels wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen en daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000.

Hoofdstuk 6 Detachering

6.1 Artikel Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
 - A. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
 - B. De duur van het dienstverband is maximaal 35 maanden.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.
3. Indien de in lid 2 omschreven organisatie MidZuid AID B.V. betreft, dan kunnen de bij die detachering behorende uitvoeringskosten worden vergoed.
4. Indien er bij de inzet van deze detachering, waarbij MidZuid AID B.V. de werkgever wordt, sprake is van een loonwaardebepaling, dan dient de loonwaardebepaling te worden uitgevoerd door het UWV.

Hoofdstuk 7 Participatievoorziening Beschut werk

7.1 Artikel Doelgroep

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die:
 - A. in staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week en 3 blokken van 4 aaneengesloten uren per dag; en
 - B. een loonwaarde heeft van minimaal 30%.
2. Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken als de verwachting is dat de betreffende persoon zich minimaal naar het in het eerste lid genoemde niveau kan ontwikkelen.

7.2 Artikel Aanbod van participatievoorziening beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week, tenzij zich de situatie als genoemd in artikel 7.1, lid 2, voordoet.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - A. binnen het sociale werkbedrijf; of
 - B. buiten het sociale werkbedrijf op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis); of
 - C. bij een reguliere werkgever.
3. De beloning bedraagt minimaal 100% WML inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek.

4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

8.1 Artikel Doel

De voorziening jobcoach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4. van deze nadere regels zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

8.2 Artikel Doelgroep

Het college kan een voorziening jobcoach 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, en/of;
- B. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
- C. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
- D. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week;
- E. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.

Indien een persoon nog niet behoort tot de doelgroep, maar het vermoeden bestaat dat de persoon hier wel toe behoort, kan een jobcoach eveneens worden ingezet.

8.3 Artikel Eisen Jobcoach

1. Een Interne jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
 - een hbo-opleiding of hbo-werk en -denkniveau;
 - een door Noloc geaccrediteerde afgeronde jobcoachopleiding.
2. Bij de inzet van de jobcoach wordt, aangesloten bij de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen externe jobcoaching, jobcoaching in natura en interne jobcoaching.
 - A. Voor externe jobcoaching en jobcoaching in natura geldt een maximum uurtarief, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q1;
 - B. Voor interne jobcoaching geldt een vast maximum bedrag, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q2.
3. De vergoedingen zoals genoemd in het tweede lid, onderdeel b, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag als bedoeld in het tweede lid onderdeel b, naar rato bijgesteld.
5. De inzet van een interne jobcoach, externe jobcoach of jobcoach in natura kan voor zover noodzakelijk verlengd worden met een periode van zes maanden tot twee jaar.
6. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
7. In individuele omstandigheden kan afgeweken worden van het bepaalde in het vijfde lid.
8. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 7 worden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij 'jaar 2' gehanteerd.

8.4 Artikel Verantwoording jobcoaching

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken door de jobcoach een rapportage en urenregistratie, waarin de voortgang wordt beschreven, ingediend bij gemeente.
2. De volgende zaken dienen na afloop van de jobcoachperiode te worden ingeleverd:
 - A. een verantwoording van de geboden uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin. Als bijlage dient de urenregistratie jobcoaching ingevuld te worden;
 - B. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald;
 - C. een handtekening van jobcoach, de werkgever en de werknemer.

3. Als voor afloop van de toegekende periode een aanvraag voor een verlenging van de jobcoachperiode wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

8.5 Artikel Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding als genoemd in artikel 17j van de verordening betreft begeleiding op de werkplek door een collega die een opleidingsmodule gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep heeft afgerond.
2. De interne werkbegeleiding heeft aantoonbaar:
 - ervaring met het geven van werkinstructies;
 - ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
 - een aantal uren vrijstelling om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
3. De werkbegeleiding kan worden ingezet vanaf de eerste dag van de proefplaats of de arbeidsovereenkomst.
4. De vergoeding voor een interne werkbegeleider is bedoeld ter compensatie van het productieverlies van de interne werkbegeleider.
5. De vergoeding voor interne werkbegeleiding is mogelijk als de interne begeleiding meer is dan normale dagelijkse begeleiding, zijnde meer dan 1 uur per dag op basis van een werkdag van 8 uur.

De vergoeding voor de interne werkbegeleiding bedraagt € 800,- eenmalig bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden bedraagt de vergoeding € 400,- eenmalig. Deze vergoeding is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag naar rato vastgesteld.
6. De vergoeding wordt aangevraagd door de werknemer of door de werkgever. Betaling van de vergoeding voor interne werkbegeleiding geschiedt aan de werkgever.
7. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding is mogelijk als dit voorziet in de ondersteuningsbehoefte van de persoon, waarbij de jobcoach en de interne werkbegeleider verschillende personen zijn.
8. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt geen terugvordering plaats van eventueel te veel betaalde vergoeding.
9. De aanvraag moet ingediend zijn binnen 4 weken na start van de arbeidsovereenkomst of proefplaats en 4 weken na verlenging van de interne werkbegeleidingsinzet.
10. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
11. In de aanvraag wordt de omvang van de noodzakelijke begeleiding vermeld en gemotiveerd, wordt een kopie van de arbeidsovereenkomst bijgevoegd en een certificaat van de behaalde opleiding inzake begeleiding van personen met een arbeidsbeperking van een bij hem in dienst zijnde persoon die als interne werkbegeleider optreedt.

8.6 Artikel Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een arbeidsovereenkomst in het kader van de participatievoorziening beschut werk bedraagt per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag waarmee hiervoor rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds. De vergoeding wordt jaarlijks toegekend voor de duur van het dienstverband.
2. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 8.7 Begeleidingskosten detachingsbaan

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een detachingsbaan bij de organisatie genoemd in artikel 6.2, lid 2, van deze nadere regels bedraagt gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag dat is vastgesteld door het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WAVA/MidZuid.
2. Bij een periode korter dan twaalf maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

9.1 Artikel Praktijkervaringspolis

Het college sluit een verzekering af bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de re-integratieverordening activiteiten met behoud van uitkering verrichten en die niet via de werkgever

verzekerd kunnen worden, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

10.1 Artikel Doelgroep

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon die een half jaar of langer aaneengesloten een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

10.2 Artikel Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze nadere regels genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze nadere regels.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 20 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze nadere regels genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

10.3 Artikel Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze nadere regels worden ingediend.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

10.4 Artikel Weigeringsgronden incidentele loonkostensubsidie

1. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
2. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
3. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt wanneer de werkgever al de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft.

10.5 Artikel Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden.
2. Een incidentele loonkostensubsidie van € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens twee keer worden aangevraagd.
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van tenminste één jaar.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

10.6 Artikel Te overleggen gegevens

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
 - A. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - B. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
 - C. de loonstroken over de periode waarover loonkostensubsidie wordt gevraagd.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
 - A. uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - B. uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan 12 maanden;
 - C. uiterlijk 15 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

10.7 Artikel Vaststelling, uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college besluit tot toekenning van de loonkostensubsidie na ontvangst van de arbeidsovereenkomst en een aanvraagformulier.
2. De definitieve hoogte wordt achteraf, per kwartaal, vastgesteld op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

11.1 Artikel Structurele loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag structurele loonkostensubsidie aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon als bedoelt in artikel 10c van de wet.
2. Het college neemt bij het verstrekken van de structurele loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

11.2 Artikel 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 12 Werkplekaanpassing

Artikel 12.1 Doel

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
2. 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.
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

12.2 Artikel Doelgroep

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 is woonachtig binnen de gemeente Geertruidenberg.
- B. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- C. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar;

12.3 Artikel Voorzieningen werkplekaanpassing

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- A. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- B. Meeneembare voorzieningen;
- C. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- D. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.

12.4 Artikel Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van ten hoogst € 2.980,00 per periode van twaalf maanden voor vergoeding in aanmerking.
4. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding als genoemd in het derde lid naar evenredigheid vastgesteld.

12.5 Artikel Werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

12.6 Artikel Wijze van aanvraag

1. De aanvraag voor een werkplekaanpassing wordt gedaan met gebruikmaking van het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Het formulier is beschikbaar op de website van de gemeente en op het gemeentehuis.
2. De aanvraag kan worden gedaan door de werkgever en/of de werknemer. De gemeente kan ook ambtshalve, zonder aanvraag, een voorziening toekennen.
3. De aanvraag voor een werkplekaanpassing dient gedaan te worden bij de gemeente waar werknemer woont.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

13.1 Artikel Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

13.2 Artikel Werkaanvaardingspremie

1. Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid kan een werkaanvaardingspremie worden toegekend. Er zijn twee werkaanvaardingspremies:
 - bij gedeeltelijke uitstroom uit de uitkering bedraagt de premie € 500,-;
 - bij volledige uitstroom uit de uitkering bedraagt de premie € 1000,-.

Om in aanmerking te komen voor de werkaanvaardingspremie dienen de voormalig uitkeringsgerechtigden van 18 jaar en ouder aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- A. men heeft voor de werkaanvaarding langer dan 6 maanden aaneengesloten een uitkering op grond van de PW, loaw of loaz ontvangen; en
- B. men heeft minimaal 6 maanden aaneengesloten arbeid in dienstbetrekking verricht.
- 2. De eenmalige premie wordt in 2 gedeelten uitgekeerd:
 - A. bij gedeeltelijke uitstroom (minimaal 12 uur per week) geldt een premie van € 250,- na 6 maanden en € 250,- na 12 maanden uitstroom;
 - B. bij volledige uitstroom geldt een premie van € 500,- na 6 maanden en € 500,- na 12 maanden uitstroom.
- 3. De werkaanvaardingspremie kan aan een belanghebbende niet meer dan éénmaal worden toegekend.

13.3 Artikel Reiskosten

- 1. Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen, die verder reikt dan de gemeentegrens, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding.
- 2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
- 3. Indien er sprake is van reiskosten die in het kader van de stijging op de participatieladder worden gemaakt voor het bezoek aan instellingen voor psycho-/sociale begeleiding en/of (dag)behandeling buiten de gemeentegrenzen, dient:
 - A. onderzocht te worden of deze kosten vergoed kunnen worden uit een voorliggende voorziening, te weten de zorgverzekering, dan wel de WMO;
 - B. onderzocht moet ook worden of het gaat om de goedkoopste, adequate en tegelijk de meest dichtbij zijnde voorziening;
 - C. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in sub a en b verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, dan kunnen de kosten voor het reizen vergoed te worden uit het Participatiebudget, voor zover er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
 - D. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in sub a en b niet verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, maar dit (deze) bezoeken dra(a)g(en)t wel bij aan de stijging op de participatieladder, dan dienen de kosten voor het reizen eveneens vergoed te worden uit het Participatiebudget, voor zover er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
 - E. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in a en b niet verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, én dit (deze) bezoeken dra(a)g(en)t niet bij aan de stijging op de participatieladder, dan kunnen de kosten voor het reizen niet vergoed te worden uit het Participatiebudget;
 - F. in geval van kosten conform sub e kan nog wel bezien worden of deze kosten vergoed kunnen worden uit de bijzondere bijstand, waarbij er wel sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden, waarin betreffende kosten bijzonder en noodzakelijk zijn;
 - G. voor het bezoek aan instellingen voor psycho-/sociale begeleiding en/of (dag)behandeling binnen de gemeentegrenzen, wordt geacht geen reiskosten te hoeven worden gemaakt, dan wel te behoren tot de algemeen noodzakelijke kosten, waarin middels de norm van de uitkering is voorzien.
- 4. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
- 5. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
 - A. In verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of:
 - B. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - C. Een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden; wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
- 6. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever.
- 7. Indien personen een dienstverband aangaan met WAVA/MidZuid en niet in staat zijn zelfstandig naar het werk te reizen, dan kan de voorziening "Vervoer op Maat" worden ingezet.
 - A. andere vervoeropties zijn onderzocht en uitgesloten;
 - B. de kosten ad € 2700,00 worden toegevoegd aan de uitvoeringskosten;
 - C. betrokkene wordt geen eigen bijdrage in rekening gebracht.

13.4 Artikel Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, onderdeel a, van de wet, die deelnemen aan een re-integratietraject ter voorbereiding op betaald werk, inkomsten uit deeltijd arbeid hebben of zijn ingeschreven bij een onderwijsinstelling, worden de kosten eigen bijdrage Kinderopvang vergoed voor zover:

- A. De werkgever of onderwijsinstelling geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang;
- B. Het college de noodzakelijkheid van kinderopvang vaststelt op basis van de persoonlijke situatie en beschikbaarheid van de alleenstaande of beide inwonende ouders;
- C. Een ouder niet beschikt over een startkwalificatie en is ingeschreven bij een school of instelling, en minimaal bekostigd middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2 volgt als bedoeld in de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdragen en schoolkosten dan wel als bedoeld in de Wet Studiefinanciering;
- D. Het voldoet aan het jaarlijks geldende uurtarief dat de Belastingdienst hanteert voor dag- en/of buitenschoolse opvang bij een kinderdagopvangorganisatie of gastouder, tot een maximum van € 1,00 bruto boven het geldende uurtarief;
- E. Afname maximaal 3 dagen per week – met een maximum van elf uur per werkdag – bedraagt en correspondeert met de daadwerkelijke gemaakte uren ten behoeve van re-integratie, onderwijs of parttime werk.

13.5 Artikel Inkomstenvrijlating

Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en algemene bijstand ontvangen, hebben op basis van de Wet recht op een gedeeltelijke vrijlating van inkomsten uit arbeid zoals geregeld in artikel 31, tweede lid, onder z en aa. Nadere invulling van deze inkomstenvrijlating is terug te vinden in de Nadere regels inkomstenvrijlating 2024.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

14.1 Artikel Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15. Slotbepalingen

15.1 Artikel Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1. Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslist het college.

15.2 Artikel Inwerkingtreding nieuwe regels en intrekking oude regels

1. De Nadere regels re-integratievoorzieningen Participatie 2024 Geertruidenberg treden in werking op de dag na die van bekendmaking.
2. Het 4e gewijzigde uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2018 gemeente Geertruidenberg komt te vervallen met de inwerkingtreding van de Nadere regels re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 Geertruidenberg;
3. Het 1e gewijzigde Uitvoeringsbesluit werkaanvaardingspremie gericht op re-integratie 2017 gemeente Geertruidenberg komt eveneens te vervallen met de inwerkingtreding van de Nadere regels re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 Geertruidenberg.

15.3 Artikel Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "Nadere regels re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 Geertruidenberg".

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het burgemeester en wethouders van gemeente Geertruidenberg van 2 juli 2024,
de secretaris a.i., de burgemeester
R. Brekelmans M. Witte*

Toelichting Nadere regels re-integratievoorzieningen Participatiewet 2024 gemeente Geertruidenberg

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen.

Voor een aantal re-integratievoorzieningen is in de wet bepaald dat de regels hiervoor gedetailleerd in de verordening opgenomen moeten worden. Bij deze onderdelen is er weinig ruimte om nadere regels te stellen. Voor andere voorzieningen is in de verordening volstaan met het vaststellen van de kaders. De gemeenteraad heeft voor deze onderdelen aan het college de mogelijkheid gegeven om ten aanzien van deze re-integratievoorzieningen nadere regels te stellen.

Door het stellen van de kaders in de verordening en de nadere uitwerking door het college bestaat de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de re-integratiemarkt. Dit geeft een mate van flexibiliteit die het mogelijk maakt om re-integratievoorzieningen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten.

In deze nadere regels worden verschillende onderdelen die in de verordening zijn opgenomen nader uitgewerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

Begrippen die al in de Participatiewet of in de verordening zijn gedefinieerd zijn in deze nadere regeling niet opnieuw omschreven. Hiervoor geldt dezelfde betekenis als in de wet of de verordening. Een beperkt aantal begrippen wordt in deze nadere regels nog wel beschreven.

Lid 2 onder c. Plan van aanpak

In artikel 44, lid 4, van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen.

Dit plan van aanpak bevat:

indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;

de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;

de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden omtrent de arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de wet is opgenomen. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2015 voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar behoeft het plan van aanpak pas opgesteld te worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning. Reden hiervoor is dat deze personen een dusdanige band hebben met de arbeidsmarkt, dat zij niet vanaf de aanvraag zijn aangewezen op ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van een plan van aanpak.

Nu er voor iedere uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld moet gaan worden volgt hier ook logischerwijs uit dat in dit plan van aanpak het te volgen re-integratietraject wordt opgenomen en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en bijbehorende nadere regels worden ingezet.

Onderdeel d. Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onderdeel e. Kleine afstand tot de arbeidsmarkt

Bij sommige re-integratievoorzieningen wordt de mogelijkheid tot inzet hiervan afhankelijk gesteld van de afstand tot de arbeidsmarkt die belanghebbende heeft. Om deze reden zijn de begrippen omschreven in dit artikel.

Bij de bepaling of een persoon een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft gaat het om een inschatting van de termijn waarbinnen deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk is. Het arbeids- of uitkeringsverleden kan hiervan een indicatie geven, maar dit hoeft niet altijd een doorslaggevende factor te zijn. De klantmanager zal op basis van de individuele situatie van de klant een inschatting moeten maken.

Artikel 1.2 Aanvullende voorwaarden

Hierin wordt in het bijzonder aandacht besteed aan mogelijke verdringing van reguliere arbeid als gevolg van de inzet van enkele van de re-integratie instrumenten. De Inspectie SZW heeft namelijk opgemerkt, dat gemeenten in hun beleid ook moeten aangeven aan welke voorwaarden de toepassing van een instrument behoort te voldoen, om te zorgen dat er sprake is van additionele activiteiten.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

Met de wijziging van de wet op 1 juli 2023 (wijziging in het kader van breed offensief) is de proefplaats in de wet opgenomen. Daarvoor kenden we in onze eigen verordening al wel de mogelijkheid van de proefplaatsing.

In de wet is bepaald dat een proefplaats in beginsel twee maanden duurt. De wet biedt de mogelijkheid om deze periode te verlengen met maximaal vier maanden. De periode van de proefplaats is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt.

Een proefplaats kan in beginsel voor iedere uitkeringsgerechtigde worden ingezet. Indien de proefplaats wordt ingezet voor een persoon die tot de doelgroep van de banenafpraak behoort dan kan de periode van de proefplaats ook gebruikt worden voor het vaststellen van de loonwaarde.

Bij een proefplaats is sprake van werken met behoud van uitkering en is dus nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde banen in het kader van de banenafpraak.

De proefplaats is, net als de werkstage die in artikel 3.1 aan de orde komt, een instrument dat wordt uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaats bevat de intentie tot het aangaan van een arbeids-overeenkomst. Bij een werkstage is er geen sprake van een dergelijke intentie. Uitgangspunt is dat een proefplaats niet gecombineerd mag worden met een werkstage. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin dit wel wenselijk is. In het derde lid is opgenomen wanneer een dergelijke combinatie aan de orde kan zijn.

Hoofdstuk 3 Werkstage en Ontwikkeltraject

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of, om deze geschiktheid te kunnen bereiken, nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van drie maanden, eventueel te verlengen met nogmaals drie maanden, voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

Na afloop van de werkstage kan de werknemer in dienst treden bij de werkgever, waarbij de inzet van loonkostensubsidie kan worden overwogen. Mocht dit niet het geval zijn, dan gaan de participatiecoaches over tot de inzet van een ander traject, waarbij bemiddeling naar werk het uiteindelijke doel is.

Artikel 3.2 Ontwikkeltraject

Om de kans op betaald werk te vergroten is het voor de werkzoekenden soms noodzakelijk om een aantal competenties te ontwikkelen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om werknemersvaardigheden, maar ook meer specifieke vakgerichte competenties. Een ontwikkeltraject wordt ingezet met behoud van uitkering. De duur van een ontwikkeltraject is afhankelijk van de te ontwikkelen competenties en het lerend vermogen van de kandidaat.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak. Deze activiteiten worden bij maatschappelijke instellingen en (semi-) overheidsinstellingen ondergebracht en niet bij bedrijven.

Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een belanghebbende scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de Re-integratieverordening en deze nadere regels betreft dus geen algemene opleiding. Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

In de leden 4 en 5 worden beperkingen aangebracht in de scholing. Deze beperkingen betreffen de duur en de kosten van het scholingstraject. Lid 7 is toegevoegd om de mogelijkheden van maatwerk te benadrukken en daarmee de toegang te vereenvoudigen.

Artikel 5.2 Geen scholing

In dit artikel wordt aangegeven wanneer het instrument scholing niet ingezet kan worden.

Hoofdstuk 6 Detachering

In dit hoofdstuk zijn enkele specifieke bepalingen opgenomen over detachering. In onderdeel b van het eerste lid is specifiek opgenomen dat een detacheringsovereenkomst maximaal 35 maanden mag duren. Deze periode hangt samen met de Wet werk en zekerheid. Door de periode te beperken tot 35 maanden wordt voorkomen dat er rechten op een vast dienstverband ontstaan of er een transitievergoeding betaald moet worden. Als de inlenende organisatie toch langer gebruik wil maken van de diensten van de werknemer dan is dit alleen mogelijk als de inlener betrokkene zelf een arbeidsovereenkomst biedt en derhalve zelf op gaat treden als werkgever. Mocht dit niet het geval zijn, dan gaan de participatiecoaches over tot de inzet van een ander traject, waarbij bemiddeling naar werk het uiteindelijke doel is.

In de leden 3 en 4 zijn een aantal bepalingen opgenomen voor zover er sprake is van een sociale detachering, waarbij WAVA/IGO als detacherende werkgever optreedt.

Hoofdstuk 7 Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene. Op basis van deze toetsing geeft het UWV een advies beschut werk af. Op basis van dit advies beslist de gemeente of een persoon wordt toegelaten tot de doelgroep beschut werk.

Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werk uit de uitkering kan stromen. Voor de bepaling van de omvang van het dienstverband zijn de mogelijkheden en beperkingen van de persoon en uitgangspunt. Voor een reële mogelijkheid van arbeidsproductiviteit is het wel noodzakelijk dat er sprake is van een dienstverband van enige omvang. Waar de grens precies ligt is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm, maar 12 uur per week wordt daarbij als een ondergrens gezien. Hierbij kan er ook sprake zijn van een situatie waarin de betrokkene naar een dergelijke omvang toe kan groeien.

Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/ voorkomen van afstemverliezen) en verstoring van de rust op de afdeling wenselijk dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken.

We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. Streven blijft om vanuit beschut werk doorstroom naar regulier werk te realiseren.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning

Door de wijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 (breed offensief) was het noodzakelijk om ten aanzien van persoonlijke ondersteuning meer onderdelen te regelen in de verordening. Hierdoor zijn er minder onderdelen die geregeld hoeven te worden in het uitvoeringsbesluit.

We kennen vier varianten waarin persoonlijke ondersteuning vorm gegeven kan worden. Deze vormen worden hier kort toegelicht.

Interne jobcoach

Een interne jobcoach is in dienst van de werkgever. Deze situatie zal zich vooral voordoen bij de grote werkgevers die meerdere personen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. De interne jobcoach kan dan aan meerdere werknemers ondersteuning verlenen. Dit kan ook gaan om werknemers die in verschillende vestigingen van de werkgever werkzaam zijn.

Bij een interne jobcoach wordt een vast bedrag verstrekt aan de werkgever. De hoogte hiervan is afhankelijk van het noodzakelijke begeleidingsniveau.

Externe jobcoach

Er is sprake van een externe jobcoach als de werkgever een jobcoach inhuurt bij een erkende jobcoachorganisatie. Hierbij geldt een maximum uurtarief waarbij wordt aangesloten bij de normbedragen die het UWV vaststelt.

Jobcoach in natura

Bij een jobcoach in natura regelt de gemeente de inzet van de jobcoach bij de werkgever. Het kan dan gaan om de inzet van een jobcoach die in dienst is bij de gemeente of een aan de gemeente gelieerd sociaal ontwikkelbedrijf. Er kan ook sprake zijn van een situatie waarbij de gemeente de jobcoach inhuurt bij een erkend jobcoachbedrijf. Overigens ligt het in die laatste situatie meer voor de hand om te kiezen voor de verstrekking van een vergoeding aan de werkgever voor een externe jobcoach.

Interne werkbegeleider

Van een interne werkbegeleider is sprake als de persoonlijke ondersteuning wordt geboden door een collega. Het moet dan wel gaan om meer dan een reguliere collegiale ondersteuning. De werkbegeleider dient ook een opleiding/training gevolgd te hebben voor he bieden van deze begeleiding. Een voorbeeld hiervan is de Harrie-training.

Artikel 8.2 Doelgroep

In het algemeen zal iedere werkgever een nieuwe werknemer begeleiding moeten bieden. Voor iedere nieuwe werknemer geldt immers dat deze wegwijs gemaakt moet worden in zijn nieuwe werksituatie. In deze reguliere situaties is er geen aanleiding om een jobcoach in te zetten. In dit artikel is opgenomen voor welke doelgroep een jobcoach wel in gezet kan worden. Het gaat dan om personen die meer begeleiding nodig dan de reguliere begeleiding die een werkgever aan een werknemer moet bieden.

Artikel 8.3 Jobcoach

In dit artikel zijn nadere bepalingen opgenomen over de inzet van een jobcoach.

In het eerste lid is opgenomen aan welke eisen een interne jobcoach dient te voldoen. Dit is opgenomen om het onderscheid met de in artikel 8.5 opgenomen interne werkbegeleider duidelijk te maken. De eisen die aan een interne werkbegeleider worden gesteld zijn minder zwaar dan de eisen die aan een interne jobcoach worden gesteld. Zoals in het eerste lid is bepaald dient een interne jobcoach in ieder geval een hbo werk- en denkniveau te hebben en een erkende jobcoachopleiding afgerond te hebben. In het tweede lid is bepaald dat voor een belangrijk deel wordt aangesloten bij bepalingen van het UWV over de jobcoach. Hiermee wordt harmonisatie beoogd, waardoor werkgevers die zowel te maken hebben met inzet van een jobcoach vanuit het UWV als vanuit de gemeente met hetzelfde regiem te maken hebben.

Een jobcoach richt zich niet alleen op de werknemer waarvoor hij ingezet wordt, maar ook op de organisatie en collega's van deze werknemer. Het uiteindelijke doel is dat een jobcoach na verloop van tijd niet meer nodig is. Uitgangspunt is dat een jobcoach voor een periode van maximaal 2 jaar kan worden ingezet. Alleen in bijzondere individuele situaties kan deze periode verlengd worden.

Artikel 8.4 Verantwoording jobcoach

Dit artikel regelt op welke wijze de verantwoording van de inzet van een jobcoach plaats moet vinden. Op deze wijze kan de rechtmatigheid hiervan worden beoordeeld.

Artikel 8.5 Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding kan worden ingezet als een werknemer die tot de doelgroep behoort meer begeleiding nodig heeft dan ene reguliere werknemer. De begeleiding wordt dan geleverd door een collega en de werkgever ontvangt een compensatie voor het productieverlies van deze begeleider. De interne begeleider dient voor deze begeleiding wel een training gevolgd te hebben. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een 'HARRIE-training'.

In het vijfde lid is de hoogte van de vergoeding voor de interne werkbegeleider bepaald. Dit is een eenmalig vast bedrag. De hoogte is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat deze vergoeding eenmalig wordt verstrekt. In bijzondere situaties kan hier met toepassing van artikel 1.2 van worden afgeweken.

In het zevende lid is bepaald dat er ook sprake kan zijn van samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding als dit gelet op de omstandigheden van de werknemer noodzakelijk is. De jobcoach en de werkbegeleider moeten dan wel verschillende personen zijn. De eisen die aan een jobcoach en een interne werkbegeleider worden gesteld verschillen ook van elkaar.

In de leden 9 tot en met 11 is de aanvraagprocedure voor de interne werkbegeleider geregeld.

Artikel 8.6 Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk

Bij de bepaling van de hoogte van de begeleidingsvergoeding voor een dienstverband in het kader van de participatievoorziening beschut werk wordt aangesloten bij het bedrag dat het Rijk hanteert bij de bepaling van het macrobudget voor deze kosten.

Artikel 8.7

In artikel 6.1, lid 2, is bepaald dat de uitvoering van de detachingsbaan is neergelegd bij MidZuid. Het bestuur van de GR WAVA, waarin de gemeente is vertegenwoordigd, stelt jaarlijks vast welke begeleidingsvergoeding hiervoor in rekening gebracht kan worden.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd: Proefplaats (artikel 7)

Werkstage (artikel 8)

Sociale activering (artikel 9)

Participatieplaats (artikel 12)

Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering afsluit.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Dit onderdeel van deze nadere regels heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via de gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

De huidige nadere regels incidentele loonkostensubsidie zijn zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Artikel 10.1 Doelgroep

In dit artikel wordt bepaald voor welke doelgroepen de incidentele loonkostensubsidie kan worden ingezet. Het gaat hierbij om doelgroepen waarvoor gebleken is dat het moeilijk is om werk te vinden.

Door de mogelijkheid van het verstrekken van een loonkostensubsidie willen we de kans op een betaalde baan vergroten.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 20 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Wel wordt er een maximum gesteld aan het door de werknemer te verdienen loon, namelijk 130 % van het WML.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 10 in de re-integratieverordening.

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Lid 3 is gewijzigd, omdat niet de aanvraag/toekenning van de structurele loonkostensubsidie bepalend is, maar of men tot die doelgroep behoort; hiermee wordt voorkomen, dat een incidentele loonkostensubsidie wordt toegekend (goedkoper en korter durend), terwijl men eigenlijk voor de structurele loonkostensubsidie in aanmerking zou kunnen komen.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden een contract van minimaal een jaar aan te bieden is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract hoger vast te stellen dan de som van twee keer een subsidie bij een halfjaarcontract.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen. Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente. Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen kan deze steun er voor zorgen dat de concurrentieverhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of bij de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het verdrag op de-minimissteun (Pbeu 2006, L 379) is voldaan.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling en terugvordering van incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd. Daarnaast wordt bepaald dat het teveel betaalde kan worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Met de wijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 (in het kader van breed offensief) is bepaald dat de gemeenteraad bij verordening de regels vast moet stellen over de structurele loonkostensubsidie. Omdat het meeste dus geregeld is in de verordening, hoeven er of dit onderwerp weinig zaken opgenomen te worden in het uitvoeringsbesluit.

Artikel 11.1 Structurele loonkostensubsidie

In het eerste lid is nog voor de volledigheid opgenomen dat het college de structurele loonkostensubsidie verstrekt aan een werkgever die een persoon die tot de doelgroep behoort een arbeidsovereenkomst biedt.

In het tweede lid is bepaald dat voor de verdere procedure aangesloten wordt bij de landelijk vastgestelde preferente werkproces loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten wordt duidelijkheid geboden aan de werkgever.

Artikel 11.2 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering

In dit artikel is opgenomen dat de werkgever verplicht is om de gemeente te informeren over wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de verstrekking van de loonkostensubsidie. Als de werkgever wijzigingen niet of niet tijdig doorgeeft en dit leidt tot het geheel of gedeeltelijk ten onrechte verstrekken van een loonkostensubsidie dan kan het college dit ten onrechte verstrekte bedrag op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht terugvorderen.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing

Vanwege de harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed kunnen deze niet via het participatiebudget vergoed worden. Ook kan geen vergoeding verleend worden voor een zogenaamd starterskrediet t.b.v. de begeleiding voor en na de start als zelfstandige.

M.b.t. de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor de aanpassing aan fiets of auto gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik gemaakt worden van de deel taxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2. lid 4 van deze nadere regels. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten m.b.t. het woon-werkverkeer.

Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zijn bepalingen opgenomen m.b.t. de hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover er via de WMO al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld t.b.v. de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.

Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- Computervoorzieningen: blinden/slechtzienden, motorische handicap
- Hulpmiddelen bijv. brailleleesregel
- Orthopedische werkschoenen
- Aangepast meubilair voor de werkplek

Deze kosten kunnen vergoed worden tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds overleg gevoerd te worden met de werkgever over de mate waarin hij ook een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen gedragen worden op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.

Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. We denken dan bijvoorbeeld aan een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. Hiervoor geeft zij opdracht aan het UWV.

UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In het geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van dit meer is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.

Werkplekaanpassingen bij werkgever betreffen niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Van iedere burger mag verwacht worden dat hij investeert in zichzelf om hiermee zelfstandig in zijn bestaan te voorzien en zijn inkomenspositie te verbeteren. Toch kunnen er zich situaties voordoen dat een uitkeringsgerechtigde wordt geconfronteerd met kosten van re-integratie die tot een belemmering van werkaanvaarding leiden. In dergelijke gevallen kan een vergoeding voor bepaalde kosten worden verleend.

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Dit artikel maakt het mogelijk om specifieke kosten van werkaanvaarding te vergoeden tot een maximum bedrag van € 750,00. Er wordt geen limitatieve opsomming gegeven van kostensoorten omdat het van belang is om maatwerk te leveren. In een individuele situatie zal beoordeeld moeten worden of er aanleiding is bepaalde kosten te vergoeden.

Artikel 13.2 Werkaanvaardingspremie

Personen uit de doelgroep die geheel of gedeeltelijk uitstromen naar een betaalde baan kunnen recht hebben op een werkaanvaardingspremie. Voorheen was deze werkaanvaardingspremie geregeld in een apart Uitvoeringsbesluit, nu is dit opgenomen in deze nadere regels. Tot de vaststelling van deze

nadere regels gold als voorwaarde dat een persoon minimaal 12 maanden een uitkering op grond van de Pw, IOAW of IOAZ moest hebben ontvangen. Deze periode is met vaststelling van deze nadere regels teruggebracht naar 6 maanden. De premie kan eenmalig verstrekt worden.

Artikel 13.3 Reiskosten

Personen die een re-integratietraject volgen kunnen te maken krijgen met reiskosten. Op grond van dit artikel kan een vergoeding voor deze reiskosten worden vergoed. Het gaat hier enkel om reiskosten die betrekking hebben op het re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om reiskosten als een werkstage gevolgd wordt, maar niet op reiskosten op het moment dat er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband is een vergoeding voor reiskosten een zaak tussen werkgever en werknemer. Hierbij is het voor de werkgever mogelijk om een onbelaste vergoeding te verstrekken. Bij reizen met openbaar vervoer heeft de werknemer daarnaast mogelijkheden om reiskosten als aftrekbare kosten op te voeren bij zijn belastingaangifte.

Daarnaast kunnen ook de reiskosten voor verplichte activiteiten in het kader van stijging op de participatieladder in een aantal nader omschreven situaties worden vergoed.

Voorheen werd hierbij een reisafstand van tenminste 10 kilometer gehanteerd. Omdat er diverse trajecten worden aangeboden door het SW-bedrijf (dat op 9 kilometer afstand ligt), konden al deze deelnemers geen beroep doen op de reiskostenvergoeding. Door de aanpassing van de tekst is dit nu wel mogelijk. Toegevoegd is lid 7 in verband met Vervoer op Maat.

Aanleiding is gelegen in de huidige werkpraktijk van voortrajecten Beschut Werken. In eerste instantie wordt in de praktijk via jobcoaching getracht om de medewerker in het voortraject zelfstandig naar het werk te laten reizen. In de praktijk blijkt dat sommige medewerkers niet in staat zijn om zelfstandig te reizen, door psychische, verstandelijke en lichamelijke beperkingen soms in combinatie met omstandigheden (werkafstand, vervoersmogelijkheden). Ook voor participatiedienstverbanden is dit voorgekomen. Er ontstaat dan de behoefte aan op maat georganiseerd vervoer.

Vervoer op maat zal pas worden geadviseerd nadat andere vervoersopties evt. met jobcoaching zijn onderzocht. De gemeente geeft opdracht voor de voorziening Beschut Werken en voor vervoer op maat (dit geldt ook voor andere dienstverbanden onder de P-wet).

Artikel 13.4 Kinderopvang

Voor zover er op andere gronden geen vergoedingen mogelijk zijn van de kosten van kinderopvang biedt dit artikel de mogelijkheid om deze kosten te vergoeden. Uiteraard moet het hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

Artikel 13.5 Inkomstenvrijlating

Bij wet is geregeld dat personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, en naast hun betaalde baan nog aanvullende bijstand ontvangen, recht hebben op vrijlating van een gedeelte van deze inkomsten uit arbeid. Nadere bepalingen over de inzet van deze inkomstenvrijlating zijn geregeld in de 'Nadere regels inkomstenvrijlating 2024', waarin alle wettelijke inkomstenvrijlatingen zijn opgenomen.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

Het is niet mogelijk om alle vormen van re-integratievoorzieningen vooraf te regelen. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarin het noodzakelijk is andere re-integratievoorzieningen in te zetten, dan de voorziening die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van deze nadere regels zijn geregeld. Als escape is daarom dit artikel opgenomen. Dit maakt het in individuele situaties mogelijk om een vergoeding in andere noodzakelijke kosten te verlenen.

Hoofdstuk 15 Slotbepalingen

Artikel 15.1 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

Dit artikel biedt het college de mogelijkheid voor het bieden van maatwerk en verleent het college een discretionaire bevoegdheid om in individuele gevallen af te wijken van bepalingen in deze nadere regels.

Artikel 15.2 Inwerkingtreding nieuwe regels en intrekking oude regels

Dit artikel regelt dat de nadere regels in werking treden op de dag na die van bekendmaking in het elektronische gemeenteblad.

Artikel 15.3 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

