

Nadere regels Re-integratieverordening Participatiewet Gemert-Bakel 2015

Toelichting

Algemeen

Deze Nadere regels regelt vooral de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze werkzoekenden die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning bij re-integratie te bieden is geregeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het voorschrift om deze Nadere regels vast te stellen volgt uit de Re-integratieverordening Participatiewet Gemert-Bakel 2015.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Bij de begripsbepaling van Nuggers (lid 1 onder f) dient in acht te worden genomen dat hieronder verstaan wordt:

- personen jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die geen uitkering ontvangen en die als werkloze werkzoekenden staan geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,
- personen die niet werken, of wel werk hebben, maar voor minder dan 12 uur per week;
- personen die wel willen werken of meer dan 12 uur per week willen werken.

Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte

Dit artikel bepaalt de doelstelling van de Nadere regels.

Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning

Artikel 2.1 Ondersteuning

Bij de inzet van re-integratie-instrumenten wordt gekozen voor dat instrument dat adequaat en toereikend is voor arbeidsinschakeling.

Re-integratie-instrumenten die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid of zelfstandigheid niet mogelijk is.

Artikel 2.2 Werkstage

Bij werkstages gaat het om een voorziening gericht op arbeidsinschakeling: niet de arbeid zelf, maar screenen op (werknemers)vaardigheden en het leren werken staan hierbij centraal.

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt.

Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage. In de begripsomschrijving wordt nog eens specifiek aangegeven wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat de belanghebbende claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan een aantal doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om screenen van (werknemers)vaardigheden. Op de tweede plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke

werkervaring. Verder kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan de belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het tweede lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Hierbij wordt uitgegaan een maximale termijn van 12 maanden.

Artikel 2.3 Sociale activering

Het college kan activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als stap in een traject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt hierbij is dat de beoordeling steeds gericht dient te zijn op de snelste weg in het traject gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 2.4 Detacheringsbaan

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2.5 Scholing

Scholing in het algemeen

Scholing is van groot belang voor het verkrijgen van een goede (start)kwalificatie op de arbeidsmarkt. Scholing zal daarom in veel re-integratietrajecten terugkomen.

Het derde lid geeft het uitgangspunt aan bij het inzetten van een scholingstraject. Voor de inzet van scholing wordt uitgegaan van de kortste weg naar werk. Met andere woorden, geen jarenlange opleiding indien er een kortere voorziening naar een goed/beter arbeidsperspectief bestaat. Een individuele beoordeling ligt ten grondslag aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

Scholing voor de doelgroep alleenstaande ouders

Voor de groep alleenstaande ouders is optimaal maatwerk van belang. Daarmee kan voorkomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt door een te lange afwezigheid uit het arbeidsproces. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat is vastgesteld dat passende kinderopvang beschikbaar is, dat voldoende scholing is toegepast en dat de belastbaarheid van de belanghebbende in aanmerking is genomen (artikel 9 lid 4 Participatiewet). Tevens kan een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek indienen tot ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9a Participatiewet). Deze ontheffing wordt éénmalig verleend en heeft een maximale duur van vijf jaar. Op de van de arbeidsplicht en plicht tot een tegenprestatie ontheven belanghebbende blijft de re-integratieplicht van toepassing (artikel 9, lid 2 Participatiewet).

Het college vult de re-integratievoorziening voor de alleenstaande ouder, aan wie een ontheffing van de arbeidsplicht en de plicht tot een tegenprestatie is verleend en die niet beschikt over een sterkkwalificatie, ten minste in met scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Dit wil zeggen dat de scholingsplicht gehandhaafd blijft, om de aansluiting met de arbeidsmarkt niet te verliezen. Voor deze doelgroep dient ook binnen 6 maanden na het verzoek tot ontheffing een plan van aanpak te worden opgesteld.

Wanneer de ouder wel de vereiste startkwalificatie heeft, kan op verzoek een aanvullende scholing worden aangeboden.

Scholing jongeren tot 27 jaar

Scholing vergroot de kans op de arbeidsmarkt voor de doelgroep jongeren tot 27 jaar. Bovendien zal er vaak recht bestaan op studiefinanciering waardoor men geen beroep op bijstand hoeft te doen. In de beleidsrichtlijnen "Zoekperiode jonger dan 27 jaar" (B164) en "Het kunnen volgen van onderwijs" (B169) is dit onderwerp nader uitgewerkt.

In het negende lid wordt geduïd op de regels met betrekking tot de maximale kosten voor de vergoeding tot scholing en andere voorwaarden welke in een beschikking worden vastgelegd.

Artikel 2.6 Participatieplaats

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2.7 Participatievoorziening Beschutwerk

Doelgroep

Het college kan mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, met een voorziening beschut werk in een beschutte werkomgeving aan de slag helpen. 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 reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV.

Procedure

Beschut werk kenmerkt zich door een hoge mate van (structurele) ondersteuning en aanpassing van het werk.

Het college bepaalt welke mensen zij voor een beoordeling beschut werk bij UWV voordraagt. UWV beoordeelt vervolgens, in opdracht van het college, op basis van landelijke criteria of mensen tot de doelgroep beschut werk behoren en adviseert het college hierover. UWV zal altijd beoordelen op grond van de in artikel 3 van het ontwerpbesluit advisering beschut werk genoemde criteria.

Rol UWV

UWV is het wettelijk voorgeschreven adviesorgaan. UWV is ten aanzien van zijn werkzaamheden voor de voorziening beschut werk een adviseur in de zin van artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Dat betekent dat het college moet bezien of een advies op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies van UWV zorgvuldig tot stand is gekomen, zal het college conform dit advies besluiten. Het college kan wel een advies terugleggen bij UWV voor nadere motivering of uitleg. Indien in bezwaar of beroep wordt aangevoerd dat het advies van UWV niet is opgevolgd, is het aan het college om aan te tonen dat het advies niet zorgvuldig tot stand is gekomen en daarom niet gevolgd hoefde te worden.

Indien mensen uitstromen uit beschutwerk is er is geen sprake van een terugkeergarantie. Als mensen uit beschut werk uitstromen en op een later moment weer beschut willen werken dan melden zij zich bij het college. Het college bepaalt vervolgens of een persoon ondersteuning nodig heeft naar (arbeids)participatie en welke instrumenten daarbij worden ingezet.

Geen ontheffing

Het feit dat iemand behoort tot de doelgroep beschutwerk is op zich zelf geen reden om een tijdelijke ontheffing van de sollicitatieverplichtingen te verlenen.

Als een persoon, blijvend uit een advies van UWV, tot de doelgroep beschut werk behoort, heeft het college een zware inspanningsverplichting om deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag te helpen. De Participatiewet kent geen categoriale vrijstelling van de sollicitatie- en re-integratieverplichtingen, behalve in geval sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Vrijstelling kan uitsluitend tijdelijk worden verleend in verband met dringende redenen die betrekking hebben op het individuele geval.

Privacy en medisch geheim

De gegevens betreffende de gezondheid voor de beoordeling of de belanghebbende in aanmerking komt voor beschut werk mogen alleen worden verwerkt door personen voor wie het medisch beroepsgeheim geldt. Dat wil zeggen door verzekeringsgeneeskundigen in dienst van UWV of re-integratiebedrijven of door bedrijfsartsen. Dit geldt ook voor de gegevensuitwisseling tussen UWV en gemeenten. De medische gegevens kunnen alleen via artsen of beroepsbeoefenaars voor wie het medisch beroepsgeheim geldt, worden uitgewisseld. Uiteindelijk krijgen werkgevers net als bij het verzuimbeleid geen andere informatie dan de uitkomst dat de werknemer beperkingen heeft waarmee hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Artikel 2.8 Ondersteuning bij leer-werktraject

Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, is er de mogelijkheid extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 16 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 2.9 Persoonlijke ondersteuning

Naast het feit dat er reeds veel werkzoekenden op een re-integratieproject zitten, zijn er juist heel veel werkzoekenden die door de klantbegeleider zelf worden begeleid naar werk.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van de re-integratievoorziening persoonlijke ondersteuning door de klantbegeleider.

Persoonlijke ondersteuning door de klantbegeleider is erop gericht dat de werkzoekende gemotiveerd is en blijft, in de juiste stand wordt gezet, de mogelijkheden worden benadrukt en de beperkingen worden gereduceerd tot beheersbaar en overkomelijk voor het verrichten van prestaties en werk. De klantbegeleider begeleidt en motiveert werkzoekenden in hun traject gericht op arbeidsmarkttoeleiding.

Hiertoe inventariseert hij of zij de situatie en analyseert de begeleiding die een werkzoekende nodig heeft. Daarbij staat het faciliteren, begeleiden en bewaken van activiteiten die voortkomen uit het ingezette traject en de begeleiding centraal. Door de directe begeleiding en benadering zijn de lijnen met de werkzoekende zeer kort en kan directe sturing worden gegeven. Maatwerk is hierbij het uitgangspunt.

Het tweede lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van de re-integratievoorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van een jobcoach.

Een jobcoach heeft verschillende taken.

- begeleiding bieden aan mensen die niet zonder ondersteuning werk op de vrije arbeidsmarkt kunnen behouden;
- systeemgerichte begeleiding bieden aan werknemer en werkgever;

De jobcoach gaat daarbij uit van:

- Werk dat past bij de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer.
- Een werkomgeving die past bij de werknemer.

De omvang van het aantal uren aan begeleiding in de tijd kan variëren, afhankelijk van de behoefte hieraan en de aard van de lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, maar gemiddeld 10% van de werktijd. Periodieke evaluaties leiden tot aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

De jobcoach is bedoeld voor belanghebbenden met een verwachte loonwaarde hoger dan of gelijk aan 30% van het wettelijk minimumloon met een beperking die zijn werk niet zelfstandig kan uitoefenen.

Hoofdstuk 3 Instrumenten voor de werkgever

Artikel 3.1 Stimuleringspremie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

In het eerste lid wordt aangegeven voor welke doelgroep werkgevers stimuleringspremie kunnen aanvragen.

Het derde lid regelt de voorwaarden voor het toekennen van een stimuleringspremie.

Het vierde lid regelt de maximale duur van een stimuleringspremie, namelijk zes maanden met een verlengingsmogelijkheid van nog eens zes maanden. Dit lid regelt tevens de hoogte van de stimuleringspremie uitgaande van een dienstverband van zes maanden en een arbeidsduur van 40 uur per week. De premie wordt naar rato verlaagd bij een kortere arbeidsduur per week.

De periode van stimuleringspremie kan verlengd worden en de hoogte van de premie kan op een ander bedrag gesteld worden wanneer er naar oordeel van het college sprake is van bijzondere omstandigheden.

In het vijfde, zesde en zevende lid wordt de aanvraag- en toekenningprocedure geregeld.

In het laatste lid wordt aangegeven dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaats vindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of door de werkgever expliciet te laten verklaren dat geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Stimuleringspremie en Loonkostensubsidie

De in dit artikel opgenomen stimuleringspremie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een afstand tot de arbeidsmarkt uit de doelgroep. De in dit artikel van deze nadere regels geregelde stimuleringspremie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie kan

niet tegelijkertijd worden verstrekt met de stimuleringspremie. Het betreft verschillende personen uit de doelgroep.

Compensatie

Doel van de stimuleringspremie is om extra werkgelegenheid te bevorderen voor speciale groepen van werklozen die anders geen of moeilijk werk kunnen vinden. De reden hiervoor kan zijn dat deze werklozen door de afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of dat werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn om iemand in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn. Door deze stimuleringspremie worden die financiële risico's gecompenseerd en komen er voor het college extra instrumenten beschikbaar voor het realiseren van haar re-integratiedoelstellingen. Werkgevers zullen wel de intentie moeten hebben om na het verstrijken van de periode waarover een stimuleringspremie ontvangen wordt, aan de werknemer een duurzame arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Artikel 3.2 No Risk polis

Soms aarzelen potentiële werkgevers om een bijstandsgerechtigde in dienst te nemen. Zij beschouwen het aannemen van mensen met een grote afstand tot werk in combinatie met een (mogelijk uit eerdere werkervaring vastgesteld) verhoogd risico op ziekteverzuim als riskant. Een belangrijk aspect daarbij is dat bij ziekte de werkgever wettelijk verplicht is het loon tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst door te betalen. Om deze drempel bij werkgevers weg te nemen kan de No Risk polis worden ingezet. In het kort zorgt de verzekering er voor dat niet de werkgever, maar het college de consequenties van verzuim opvangt.

De verzekeringsduur bedraagt maximaal 24 maanden (of korter, afhankelijk van de looptijd van de arbeidsrelatie). De langere polisperiode heeft als doel werkzoekenden met een zeer grote afstand tot werk te laten uitstromen.

De werkgever maakt pas gebruik van de no-riskpolis als de werknemer uitvalt vanwege ziekte. De werkgever activeert de no-riskpolis echter altijd voordat de arbeidsovereenkomst ingaat, zo maakt de werkgever optimaal gebruik van de dekking van de no-riskpolis. De polis dient geactiveerd te worden voor de eerste werkdag van de werknemer.

De werkgever krijgt bij verzuim de loonschade uitgekeerd wanneer de verzuimduur langer is dan de eigenrisico periode. De uitkering is gebaseerd op het brutoloon zoals in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, met een maximum van tweemaal het wettelijk minimumloon per maand.

Hoofdstuk 4 Overige bepalingen

Artikel 4.1 Ondersteuning gericht op nazorg

Mede gezien de beperkte budgets is het belangrijk ervoor te zorgen dat belanghebbenden na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Het college kan extra aandacht besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren.

Onder ondersteuning gericht op nazorg wordt niet de voorziening Stimuleringspremie verstaan.

Artikel 4.2 Schulddienstverlening

Dit artikel spreekt voor zich. Indien de schuldenlast van de betrokkene belemmerend werkt voor de arbeidstoeleiding van betrokkene kan een schulddienstverleningstraject worden opgestart.

Artikel 4.3 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

Per 1 januari 2015 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom.

Belanghebbenden met een Wsw-indicatie die werkzaam zijn in een Wsw-dienstbetrekking of begeleid werken behouden hun wettelijke rechten en plichten. Belanghebbenden die op 31 december 2014 op de Wsw-wachlijst staan kunnen per 1 januari 2015 niet meer geplaatst worden in een Wsw dienstbetrekking of begeleid werken.

Belanghebbenden die op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in Wsw-dienstbetrekking werkzaam zijn kunnen na 1 januari 2015 een verlenging van dit dienstverband of een vast dienstverband aangeboden krijgen;

Artikel 4.4 Proefplaatsing

Het uitgangspunt van de proefplaatsing is: er is een match van een belanghebbende op een reguliere vacature, maar de werkgever heeft nog aarzelingen ten aanzien van de geschiktheid van de kandidaat.

Doel

Een proefplaatsing is bedoeld om te onderzoeken of het inderdaad een geschikte baan is voor de belanghebbende en om de belanghebbende de kans te geven zich te bewijzen. Het uiteindelijke doel is bevorderen van reguliere uitstroom.

Hoe

De belanghebbende werkt met behoud van uitkering op de beoogde werkplek.

Duur

Een tot drie maanden afhankelijk van de professionele inschatting van de begeleider van de belanghebbende. Na drie maanden is geen verlenging mogelijk.

Financiën

De werkgever krijgt geen extra vergoeding en betaalt geen inleenvergoeding.

Overige dienstverlening

De klantbegeleider kan de voorziening persoonlijke ondersteuning inzetten om de belanghebbende te coachen gericht op verdere ontwikkeling van diens eigen kracht.

Relatie met andere regelingen

Een proefplaatsing is niet mogelijk in aansluiting op een participatieplaats bij dezelfde werkgever. Als de werkgever met de belanghebbende na afloop van de proefplaatsing een regulier dienstverband aangaat, is Stimuleringspremie mogelijk, maar deze premie wordt niet standaard aangeboden/ingezet in vervolg op een proefplaatsing.

Artikel 4.5 Praktijkervaringspolis

De PraktijkErvaringsPlek polis, kortweg de PEP-polis, is een verzekering waarbij het aansprakelijkheidsrisico voor de werkgever en het ongevalsrisico voor de werkgever en de werkzoekende volledig zijn verzekerd. Met de PEP- polis wordt de schade gedekt die ontstaat bij het uitoefenen van de taken.

De PEP-polis kan worden ingezet voor belanghebbenden die deelnemen aan trajecten zoals:

- Pilot loondispensatie;
- Tegenprestatie naar vermogen;
- Werkervaringsplaatsen;
- Proefplaatsingen met behoud van uitkering;
- Leerwerktrajecten;
- Stage beroepsbegeleidende leerweg.

Hoofdstuk 5 Re-integratievergoedingen

Artikel 5.1 Re-integratievergoedingen

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing (zie artikel 2.5) eveneens een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen. Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject.

Een individuele beoordeling dient ten grondslag te liggen aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding. Bij alle vergoedingen wordt uitgegaan van de meest adequate en goedkoopste voorziening.

Artikel 5.2 Verhuiskosten

Verhuiskosten kunnen worden verstrekt indien belanghebbenden ter aanvaarding van arbeid in dienstverband moeten verhuizen, omdat, op basis van een individuele beoordeling, de afstand woon-werkverkeer niet overbrugbaar is.

De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op het bedrag dat in het kader van de WMO geldt als financiële tegemoetkoming in de kosten van verhuizing en herinrichting (artikel 6:3, lid 5, Nadere regels maatschappelijke ondersteuning Peelgemeente Gemert-Bakel 2014).

Voor eventuele dubbele woonlasten kan een vergoeding verstrekt worden gelijk aan de werkelijke kosten met als maximum het bedrag als genoemd in artikel 13 eerste lid onder a van de Wet op de

huurtoeslag. De maximale duur is 6 maanden.

Artikel 5.3 Reiskosten

Het eerste lid regelt dat reiskosten verstrekt kunnen worden aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject moeten reizen.

Het tweede lid regelt de voorwaarden voor het verstrekken van de reiskostenvergoeding.

Voor een reisafstand tot 10 km vanaf het woonadres wordt geen reiskostenvergoeding toegekend.

Voor een reisafstand vanaf 10 km vanaf het woonadres kan een reiskostenvergoeding verstrekt worden op basis van de tarieven van het openbaar vervoer. Daarbij wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres zijnde halte van het openbaar vervoer.

Wanneer de belanghebbende geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en daardoor gebruik moet maken van een eigen auto of een auto van een derde, bedraagt de vergoeding vanaf het woonadres € 0,19 per km, gebaseerd op de richtprijs van de Belastingdienst voor een onbelaste vergoeding per kilometer.

Wanneer de belanghebbende tegelijkertijd met andere personen kan reizen met een eigen auto of een auto van een derde, waardoor deze wijze van reizen goedkoper is dan de reiskostenvergoeding op basis van de tarieven van het openbaar vervoer, geldt er voor deze wijze van reizen een reiskostenvergoeding voor het gebruik van de eigen auto of de auto van een derde zoals hierna wordt aangegeven.

Reiskosten worden alleen verstrekt aan mensen die ten behoeve van hun traject moeten reizen. Een uitzondering hierop vormt de groep arbeidsgehandicapten die geen gebruik kunnen maken van de fiets. De kosten van een deeltaxi kunnen in dat geval worden vergoed voor het bezoek aan een instelling in verband met de uitvoering van het re-integratietraject.

Belanghebbenden die gesubsidieerde werk verrichten, vallen voor hun reiskosten onder de voorzieningen van hun werkgever.

Artikel 5.4 Wijze van vergoeding indien openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is en de belanghebbende niet beschikt over eigen vervoer

Belanghebbende beschikt niet over eigen vervoer

Indien een belanghebbende niet beschikt over eigen vervoer en indien openbaar vervoer redelijkerwijs niet mogelijk is wegens bijzondere omstandigheden, zoekt de klantbegeleider in overleg met de belanghebbende naar een passende oplossing voor het vervoersprobleem.

Een belanghebbende wordt geacht een afstand van 10 km met een fiets te kunnen overbruggen, tenzij er een medische noodzaak is dat de belanghebbende zich niet met een fiets kan vervoeren. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt dan vastgesteld zoals hierna wordt aangegeven.

Tweedehandsfiets

De kosten van een fiets behoren tot de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan en moeten uit het reguliere inkomen betaald worden. De bijstandsuitkering die de belanghebbende ontvangt wordt geacht te voorzien in de algemene noodzakelijke kosten van het bestaan, eventueel via reservering of gespreide betaling achteraf.

In uitzonderingsgevallen kan afgeweken worden van het bepaalde in het eerste lid als dit als gevolg van bijzondere omstandigheden in het individuele geval noodzakelijk is. Daarnaast is de vraag leidend of de belanghebbende een fiets nodig heeft om naar re-integratietraject of sollicitatiegesprekken te gaan.

Tweedehandsscooter, tweedehandsbrommer bij medische noodzaak

Wanneer de belanghebbende niet over eigen vervoer beschikt en door een medische noodzaak geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en/of het reizen met een fiets kan een vergoeding voor een tweedehandsscooter of een tweedehandsbrommer verstrekt worden.

Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies van een onafhankelijk arts.

Artikel 5.5 Tussenschoolse opvang

De kosten voor de tussenschoolse opvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep kan worden gedaan op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering

van het re-integratietraject. Mensen die geen uitkering hebben, kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding van de tussenschoolse opvang.

Artikel 5.6 Computer

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 5.7 Overige vergoedingen

Overige kosten die verband houden met het volgen van een re-integratietraject kunnen worden vergoed, voor zover het gaat om kosten die verband houden met het re-integratietraject of die noodzakelijk worden geacht te zijn voor de arbeidsinschakeling.

Bij overige incidentele vergoedingen behoort o.a. verplichte werkkleding, gereedschap etc., welke niet vergoed wordt door de werkgever.

Artikel 5.8 Vergoeding vrijwilligerswerk

Soms is de stap naar een reguliere baan nog te groot, toch wil een belanghebbende zich graag nuttig maken; vrijwilligerswerk (met behoud van uitkering) kan dan een uitkomst zijn. Belanghebbenden met een uitkering ingevolge de Participatiewet moeten toestemming vragen voor vrijwilligerswerk.

De uitvoeringsregels die bij kostenvergoeding vrijwilligerswerk gelden zijn:

- er wordt alleen een kostenvergoeding verstrekt als de vrijwilligerswerkzaamheden in het kader van een re-integratievoorziening zijn aangegaan;
- door de organisatie waar de vrijwilligerswerkzaamheden worden verricht, wordt schriftelijk verklaard dat zij geen vrijwilligersvergoeding verstrekken;
- indien de organisatie waar de vrijwilligerswerkzaamheden worden verricht een vrijwilligersvergoeding verstrekt, wordt deze in mindering gebracht.

Artikel 5.9 Vaststelling recht en hoogte vergoeding

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Hoofdstuk 6 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning

Artikel 6.1 Samenloop

Ongewenste samenloop van subsidies moet worden voorkomen. Voor een deel is daarin al voorzien doordat alleen voor kosten (en voor zover die er zijn) een stimuleringspremie kan worden verleend. Toch is nog eens uitdrukkelijk opgenomen dat een stimuleringspremie alleen mogelijk is voor die loonkosten, of voor dat deel van die loonkosten, waar niet al een andere premie en/of subsidie voor wordt ontvangen.

Artikel 6.2 Terugvordering

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 6.3 Beëindiging voorziening

Dit artikel geeft aan dat het college een ondersteunende voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de stimuleringspremie aan een werkgever.

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven. Immers, bij uitbesteden wordt een deel van het beheer uit handen gegeven. Het verdient dan ook aanbeveling dat in het contract, dat het college met een re-integratiebedrijf afsluit, expliciet wordt opgenomen dat deze Nadere regels van toepassing zijn.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 7.1 Schakelbepaling

Door het opnemen van deze bepaling is er de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de Nadere regels tot onbillijkheden leidt.

Mocht zich een situatie voordoen waarin deze Nadere regels niet voorzien, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan deze Nadere regels ten grondslag liggen.

Artikel 7.2 Inwerkingtreding

Dit artikel regelt het moment van inwerkingtreding van deze Nadere regels.