b&w-voorstel

GEMEENTE WEERT

Afdeling	: Onderwijs, Cultuur, Sport & Welzijn	B&W-voorstel: BW-010067
Naam opsteller voorstel	: Tasim, Ümügül (575 898)	Zaaknummer JOIN: Z/16/030862
Portefeuillehouder	: P.P.H. (Paul) Sterk	Publicatie: Openbaar

Onderwerp
Wijziging 'Herziene beleidsregel re-integratie gemeente Weert 2015'.

Voorstel
1. In te trekken de 'Herziene Beleidsregel Re-integratie gemeente Weert 2015'.
2. Vast te stellen de 'Nadere regels re-integratie gemeente Weert 2016'.

Inleiding
De 'Herziene beleidsregel re-integratie gemeente Weert' van 14 juli 2015 moet aangepast worden vanwege de gewijzigde re-integratieverordening (RAD-001295) en een gewijzigd beleid vanuit het Rijk. Bovendien is in de praktijk gebleken dat de herziene beleidsregel op enkele onderdelen verduidelijkt en aangepast zou moeten worden. Deze wijzigingen zijn nu geïntegreerd in de bijgevoegde 'Nadere regels re-integratie gemeente Weert 2016', die tevens is verbreed met een nieuw hoofdstuk 'Uitstroompremie'.

Hieronder zijn de belangrijkste wijzigingen aangegeven:
- *Artikel 6.8 Beschut werk is toegevoegd*

In de regio Midden-Limburg is besloten beschut werk in te voeren conform de regionale visie. De kaders van beschut werk zijn opgenomen in de 'Visienota beschut werk Midden-Limburg' en de gewijzigde re-integratieverordening. Beide documenten zijn in de raadsvergadering van 7 november 2016 vastgesteld. Door het opnemen van dit artikel worden nadere regels vastgesteld ten aanzien van de uitvoering van beschut werk en de voorselectie.

- *Artikel 6.9 No-risk polis vervalt voor de jaren 2016 t/m 2020*

Als gevolg van het vervallen van artikel 12 van de Re-integratieverordening 2016 vervalt dit artikel ook.

- *Hoofdstuk 7 Loonkostensubsidie is aangepast*

Op 5 juli jl. is de wetgeving aangeboden aan de Tweede Kamer die twee maatregelen mogelijk maakt in de vereenvoudiging van de Participatiewet. Dit is ten eerste de

Weert, 18-11-2016

De directeur,

S		B	W HL	W FvE	W PS	W GG
	akkoord					
	bespreken					

Soort besluit: Besluit college

Vergadering B&W van 29-11-2016

In te vullen door het B&W secretariaat:

☐ Akkoord
☐ Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
☐ Anders, nl.:
Beslissing d.d.: Akkoord met advies 29 NOV. 2016

☐ Niet akkoord
☐ Gewijzigde versie

Nummer: 5

☐ A-stuk
☐ B-stuk
☐ C-stuk

De secretaris,

forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon gedurende (maximaal) de eerste 6 maanden van het dienstverband. In de huidige situatie kan het college loonkostensubsidie verlenen als de loonwaarde van betrokkene is vastgesteld. Door deze maatregel hoeft niet langer in alle gevallen bij het begin van de plaatsing een loonwaarde op de werkplek te worden vastgesteld. Ten tweede is het nu mogelijk om loonkostensubsidie in te zetten voor jongeren (schoolverlaters) die al werken. Het gaat hier om schoolverlaters afkomstig uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs, het Praktijkonderwijs of de Entreeopleiding MBO die al een baan hadden gevonden, maar waarvan de verdere voortzetting van die dienstbetrekking afhankelijk is van de vraag of de werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen. Met het aanbieden van de wetgeving aan de Tweede Kamer is het toegestaan aan gemeenten om vooruit te lopen op deze wetgeving en de implementatie al te starten. Doel van de maatregelen is dat werkplekken sneller tot stand komen of kunnen worden voortgezet.

- *Hoofdstuk 9 Uitstroompremie is toegevoegd*

Eén van de instrumenten om uitstroom naar een (duurzame) betaalde baan te bevorderen is de uitstroompremie. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks eenmalige premie van ten hoogste een in de wet bepaald bedrag per kalenderjaar kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet) voor zover dit bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van een uitkeringsgerechtigde. De voorgestelde premie is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die arbeid aanvaarden en ten minste 6 maanden behouden. Het is bedoeld als een extra duwtje in de rug om volledig uitkeringsonafhankelijk te worden. Voorts verzacht de premie een eventuele armoedeval.

- *Hardheidsclausule is toegevoegd*

Bij de toepassing van beleid is niet de regel leidend, maar het doel van de dienstverlening waarvoor deze uitvoeringsregels zijn geschreven: Participatie. Daar waar het doel door de letterlijke toepassing van de regel gehinderd wordt, terwijl dat niet de bedoeling van de regel is, is het nodig dat gemotiveerd van de regel wordt afgeweken. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een letterlijke toepassing van de nadere regels er onbedoeld toe zou leiden dat de dienstverlening gehinderd wordt om iemand duurzaam toe te leiden naar werk, er een andere oplossing gevonden moet worden. In dat geval zou een beroep gedaan kunnen worden op de hardheidsclausule.

Beoogd effect/doel

Het doel van onderhavig voorstel is het vaststellen van de 'Nadere regels re-integratie gemeente Weert 2016' om zorg te dragen dat de nieuwe bepalingen in de Participatiewet uitgevoerd kunnen worden door de afdeling Werk, Inkomen en Zorg in nauwe samenwerking met Werk.Kom.

Argumenten

2.1 De aanpassing van de herziene beleidsregel re-integratie is noodzakelijk

Vanwege de gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2016 en een gewijzigd Rijksbeleid dient de huidige beleidsregel re-integratie aangepast te worden. De gewijzigde beleidsregel is regionaal opgesteld.

2.2 De wijzigingen maken meer maatwerk mogelijk

De voorgestelde wijzigingen maken meer maatwerk mogelijk bij het inzetten van re-integratieinstrumenten. Zo kunnen bijvoorbeeld door het inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie werkplekken sneller tot stand komen. Om duurzame uitstroom uit de uitkering te stimuleren wordt tevens het instrument uitstroompremie geïntroduceerd. Op het moment dat betrokkene geen aanspraak meer maakt op een uitkering, kan het zijn dat hij/zij aanspraak op voorzieningen verliest. De uitstroompremie is tevens bedoeld om een eventuele armoedeval (deels) op te vangen.

Kanttekeningen en risico's
Geen

Financiële, personele en juridische gevolgen
Voor de uitvoering van de Participatiewet krijgen gemeenten twee budgetten: een BUIG-budget voor de bekostiging van bijstandsuitkeringen en loonkostensubsidie en een P-budget voor de bekostiging van re-integratieactiviteiten. Het uitgangspunt is dat de verordeningen en nadere regels op grond van de Participatiewet worden uitgevoerd met de beschikbare rijksbudgetten. De forfaitaire loonkostensubsidie wordt gefinancierd vanuit het BUIG-budget. De uitstroompremie wordt bekostigd vanuit het Participatiebudget. Met ingang van 2017 wordt hiervoor jaarlijks € 50.000 gereserveerd. Dit bedrag is gebaseerd op 100 personen.

Uitvoering/evaluatie
De afdeling WIZ voert in samenwerking met Werk.Kom de Participatiewet en de nadere regels re-integratie uit.

Communicatie/participatie
De bijgaande nadere regels re-integratie zijn besproken met de Midden-Limburgse gemeenten. Dit voorstel is het resultaat van deze samenwerking. Tevens zijn de consulenten Activering en Werk van de afdeling WIZ en het Cliëntenplatform Minima (CPM) op de hoogte gebracht van de bijgevoegde nadere regels. Op 22 november 2016 heeft het CPM een schriftelijk positief advies uitgebracht. Het advies is ter informatie bijgevoegd.

Na besluitvorming worden de nadere regels re-integratie op de gebruikelijke wijze bekendgemaakt en gepubliceerd.

Overleg gevoerd met

Intern:
Ton Weekers, hoofd afdeling OCSW
Kees Joosten, hoofd afdeling WIZ
Margot van den Broeke, teamleider Activering en Werk
Frank van Beeck, Beleidscoördinator afdeling OCSW
Patricia Vos, beleidsadviseur financiën

Extern:
Beleidsadviseurs Midden-Limburgse gemeenten
CPM

Bijlagen
- Nadere regels re-integratie gemeente Weert 2016
- Advies CPM

NADERE REGELS RE-INTEGRATIEVERORDENING GEMEENTE WEERT 2016

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weert;

overwegende dat conform de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2016 nadere regels dienen te worden vastgesteld ten aanzien van de criteria voor ontheffing van de arbeidsverplichting, doelgroep en voorzieningen;

gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2016;

gelet op de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2015 en de Algemene wet bestuursrecht:

besluit vast te stellen de "Nadere regels re-integratie gemeente Weert 2016".

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in Participatiewet (PW), de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2016, de Algemene wet bestuursrecht en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

a.	bijstandsaanvrager:	een persoon die een uitkering aanvraagt op grond van de PW en IOAW;
b.	dienstbetrekking:	arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
c.	entreeonderwijs:	beroepsopleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, lid 1 onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
d.	inkomstenvrijlating:	de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder n PW, 8, lid 2 IOAW en 8, lid 3 IOAZ;
e.	inkomstenvrijlating alleenstaande ouders:	de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r, PW, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
f.	inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten:	de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, sub aanhef en onder z PW;
g.	inlener:	het bedrijf of de instelling waarvoor de uitkeringsgerechtigde of de jongere werkzaamheden verricht ten behoeve van de participatieplaats, de proefplaatsing of de detachering;
h.	jongeren:	de uitkeringsgerechtigde of Nugger jonger dan 27 jaar;
i.	ontheffing:	een ontheffing als bedoeld in artikel 9, lid 2 PW, artikel 9a, lid 1 PW, artikel 37a, lid 1 IOAW/IOAZ, artikel 38, lid 1 IOAW/IOAZ;
j.	participatieplaatsen:	onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a, lid 1 PW, artikel 38a IOAW en artikel 38a IOAZ;
k.	plan van aanpak:	een schriftelijk plan, waarin de stappen staan aangegeven die door belanghebbende dienen te worden ondernomen om diens uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid en/of participatie in de samenleving mogelijk te maken;
l.	praktijkonderwijs:	het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
m.	re-integratieverplichting:	de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder b PW, artikel 37 lid 1 aanhef onder d en e IOAW/IOAZ;
n.	uitstroompremie:	een- of tweemalige premie die verstrekt wordt bij het aanvaarden en het behouden van arbeid;
o.	verordening:	de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weert 2016;
p.	voortgezet speciaal onderwijs:	het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
q.	Wko:	de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen;
r.	zoekperiode:	4 weken wachttijd bij jongeren als bedoeld in artikel 41 lid 4 PW.

HOOFDSTUK 2. SCHOLINGSPLICHT JONGEREN

In de Participatiewet is geregeld dat personen jonger dan 27 jaar een zoekperiode van vier weken krijgen. Gedurende de zoekperiode dient de jongere zelf actief te zoeken naar opleiding of werk voordat aanspraak op een uitkering en op ondersteuning richting werk kan ontstaan.

Artikel 2.1 Scholingsplicht jongeren

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

Artikel 2.2 Uitzonderingsgronden op de scholingsplicht jongeren

1. Het college kan een uitzondering op de scholingsplicht maken, wanneer een jongere geobjectiveerd aantoont dat hij geen regulier onderwijs kan volgen of wanneer dit in redelijkheid (nog) niet van hem gevergd kan worden. Deze uitzondering is mogelijk, indien de jongere naar het oordeel van het college:
   a. een volgens een deskundige vastgesteld cognitief probleem heeft;
   b. een volgens een deskundige vastgesteld medisch en/of psychisch probleem heeft;
   c. een volgens een deskundige vastgesteld sociaal probleem heeft;
   d. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het verplicht volgen van onderwijs niet gevergd kan worden.
2. Een uitzondering op de scholingsplicht wordt in ieder geval gemaakt als de jongere:
   a. uit het Praktijkonderwijs (PO) of Voortgezet Special Onderwijs (VSO) komt;
   b. onder de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP) valt;
   c. (nog) geen aanspraak kan maken op studiefinanciering, bijvoorbeeld doordat de jongere moet wachten tot het eerstvolgende instroommoment;
   d. verblijft in een op verpleging of verzorging gerichte instelling;
   e. inburgeraar is en (nog) niet beschikt over het taalniveau A2.
3. De jongere verstrekt documenten waaruit moet blijken dat er vanwege onvoldoende capaciteiten en/of belemmeringen geen scholingsmogelijkheden zijn binnen het uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

Artikel 2.4 Inlichtingen scholingsverplichting

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

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

HOOFDSTUK 3. ZOEKPERIODE JONGEREN

Artikel 3.1 Zoekperiode voor de jongere

1. De jongere die voor algemene bijstand in aanmerking wil komen, dient zich tijdens de zoekperiode aantoonbaar hebben ingespannen om te onderzoeken welke mogelijkheden hij heeft om inkomsten te verkrijgen uit werk of uit het volgen van onderwijs dat uit 's rijks kas wordt bekostigd.
2. Het college draagt zorg voor het geven van voorlichting aan de jongere in de zoekperiode.
3. De jongere dient de opdrachten, verstrekt door het college, tijdens de zoekperiode op te volgen.

Artikel 3.2 Uitzonderingsgronden op de inspanningsplicht

1. Het college kan een uitzondering op de inspanningsplicht maken, wanneer dit in redelijkheid en billijkheid (nog) niet van de jongere kan worden gevergd.
2. Uitzondering is mogelijk, indien de jongere naar het oordeel van het college:
   a. een medisch en/of psychisch probleem heeft;

b. een sociaal probleem heeft;
c. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het inspanningsplicht niet gevergd kan worden;
d. een vreemdeling is die (nog) geen Nederlands spreekt;
e. in een op verpleging of verzorging gerichte instelling verblijft.

Artikel 3.3 Inlichtingen arbeidsverplichtingen

1. De jongere verstrekt gegevens en bewijsstukken die het college kunnen helpen bij de beoordeling of hij heeft voldaan aan de arbeidsverplichtingen tijdens de zoekperiode.
2. Deze documenten betreffen in ieder geval:
   a. bewijzen van inschrijvingen bij tenminste 5 uitzendbureaus;
   b. bewijsstukken van ten miste twaalf (vijf per week) gerichte sollicitaties;
   c. bewijsstukken/reacties van de wervende organisaties op de sollicitaties;
   d. een bijgewerkt CV.

HOOFDSTUK 4. VERPLICHTINGEN IN VERBAND MET ARBEIDSINSCHAKELING

De plicht tot arbeidsinschakeling

De wetgever legt in beginsel aan iedere uitkeringsgerechtigde tussen 18 jaar en de pensioen gerechtigde leeftijd de plicht tot arbeidsinschakeling op. De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit een arbeidsplicht en een re-integratieplicht.

Artikel 4.1 Ontheffing van de arbeidsplicht

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om bij dringende redenen een tijdelijke ontheffing te verlenen van de arbeidsverplichting. De re-integratieplicht blijft echter van toepassing.
2. De ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen. De periode van de ontheffing wordt bepaald door de duur van de omstandigheden die maken dat belanghebbende nog niet algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden. Steeds wordt na afloop van de periode opnieuw beoordeeld in hoeverre er dringende redenen zijn om de belanghebbende te ontheffen van de verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.
3. In de volgende situaties is een ontheffing van de arbeidsplicht mogelijk:
   a. bij een alleenstaande ouder met zorgtaken voor een ten laste komend kind tot 12 jaar, voor zover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een voorziening;
   b. bij een belanghebbende met medische beperkingen, voor zover deze beperkingen de arbeidsinschakeling in zijn geheel nog niet toelaten.
4. Het college kan bij de beoordeling van de ontheffing gebruik maken van adviezen van onafhankelijke externe deskundigen.
5. Het college kan besluiten een eerder verleende ontheffing in te trekken indien de gronden waarop de eerder verleende ontheffing wijzigen of zijn vervallen.

Artikel 4.2 Nadere verplichtingen

1. Het college kan gebruik maken van de bevoegdheid om nadere verplichtingen op te leggen aan de belanghebbenden, waaronder begrepen een verplichting om, op advies van een arts, zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard.
2. Onder de nadere verplichting van het eerste lid wordt ook begrepen opvolgen van de adviezen door de belanghebbende van de door het college ingeschakelde bedrijfsarts.
3. Het college legt eveneens de verplichting aan belanghebbende op indien zich op verschillende leefdomeinen problemen voordoen en, die een belemmering zijn voor re-integratie, volledige medewerking te verlenen aan het oplossen van de aanwezige problemen.

HOOFDSTUK 5. ONDERSTEUNING EN VOORZIENINGEN

Ondersteuning op het gebied van re-integratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning kan worden gegeven door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.

Artikel 5.1 Aanbod voorzieningen

1. De in deze beleidsregels genoemde voorzieningen kunnen alleen worden ingezet voor zover in de verordening is bepaald dat deze voor de betreffende doelgroep kunnen worden ingezet.
2. Ter voorbereiding van een zorgvuldige besluitvorming van de aan te bieden voorzieningen, kan het college diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen de lichamelijke en mentale capaciteiten van de belanghebbende worden gemeten.
3. Het college kan onder meer de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. werkstage
   b. proefplaatsing
   c. arbeidsontwikkeltraject
   d. sociale activering
   e. scholing
   f. participatieplaats
   g. scholing gedurende een participatieplaats
   h. detachering
   i. beschut werk
   j. loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie
   k. persoonlijke ondersteuning (jobcoach)
   l. bemiddeling (jobhunting)
   m. ondersteuning bij leer-werktrajecten
   n. loonkostensubsidie
   o. taalonderwijs
   p. nazorg bij arbeidsinschakeling
   q. voorbereidingstrajecten richting zelfstandig ondernemerschap
   r. voorzieningen gericht op zelfstandigheid/zelfredzaamheid/ontplooiing van weerbaarheid, budgetbeheer of administratie.
   s. ondersteunende instrumenten, waaronder schuldhulpverlening en kinderopvang
   t. doorverwijzing naar maatschappelijk/psychosociale hulpverlening
4. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die adequaat en toereikend is voor de arbeidsinschakeling.
5. Het college kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het instellen van:
   a. budgetplafonds voor de verschillende voorzieningen binnen het door de raad gegeven kader zoals bedoeld in artikel 4, lid 1 van de verordening; en
   b. een maximum aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Artikel 5.2 Indeling van klanten in categorieën

1. Bij de invulling van de nadere regels met betrekking tot inzetten van ondersteuning en/of voorziening als bedoeld in artikel 2, lid 3 van de verordening maakt het college onderscheid tussen drie doelgroepen:
   a. doelgroep 1: personen met een volledige verdiencapaciteit;
   b. doelgroep 2: personen met een verminderde verdiencapaciteit;
   c. doelgroep 3: personen met een maatschappelijke verdiencapaciteit.
2. In bijlage I behorende bij deze beleidsregel is opgenomen welke voorzieningen voor welke doelgroepen worden ingezet.

Artikel 5.3 Plan van aanpak

1. Het college stelt voor belanghebbende een plan van aanpak op. Het plan van aanpak bevat een uitwerking van de ondersteuning, indien ondersteuning wordt verleend.
2. Het plan van aanpak wordt periodiek in samenspraak met de belanghebbende geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

HOOFDSTUK 6. OVERIGE BEPALINGEN OVER VOORZIENINGEN

Artikel 6.1 Werkstage

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een werkstage aanbieden.
2. Door de inzet van de werkstage mogen concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en mag geen onaanvaardbare verdringing van regulier werk plaatsvinden.
3. De voorziening werkstage wordt ingezet voor belanghebbenden die vanwege onvoldoende startkwalificaties of ontbrekende werkervaring niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken.
4. Aan de werkstage zijn verder de volgende voorwaarden verbonden:
   a. werken met behoud van uitkering;
   b. werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
   c. geen arbeidsovereenkomst en geen loonkostensubsidie;
   d. maximale duur 3 maanden.
5. Bij de werkstage kunnen de volgende aanvullende voorzieningen worden ingezet:
   a. begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
   b. vergoeding van scholingskosten;
   c. aanvullende dienstverlening als ondersteuning van werkgever dan wel de belanghebbende, voor zover dit noodzakelijk geacht wordt voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 6.2 Proefplaatsing

1. Het college kan een voorziening, in de vorm van een proefplaatsing inzetten om de werkgever te stimuleren de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. Bij proefplaatsing verricht de belanghebbende onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering.
3. De overige voorwaarden voor proefplaatsing zijn het volgende:
   a. de belanghebbende in de proefplaatsing verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde werkzaamheden;
   b. de werkgever spreekt een schriftelijke intentie uit om de belanghebbende ná de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor minimaal 12 uur per week en met een minimale duur van zes maanden;
   c. de werkgever voert tijdens de proefplaatsing goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de belanghebbende en een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arbowet aan de werkgever stelt.
4. In de overeenkomst wordt de duur en het aantal uren dat de belanghebbende arbeid dient te verrichten vastgelegd.
5. Het college kan, onverminderd artikel 17 van de verordening de proefplaatsing onmiddellijk beëindigen indien het college constateert dat aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 5.2 niet voldaan is of wordt.

Artikel 6.3 Arbeidsontwikkeltraject

1. Het college kan een arbeidsontwikkeltraject aanbieden ter bevordering van werknemersvaardigheden ter voorbereiding op een regulier dienstverband met of zonder loonkostensubsidie.
2. Een arbeidsontwikkeltraject is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door middel van het opdoen van werkervaring en het aanleren van werknemersvaardigheden.
3. Een arbeidsontwikkeltraject heeft een maximale duur van 12 maanden.
4. Deze termijn kan telkens 12 maanden worden verlengd.

Artikel 6.4 Sociale activering

1. Het college kan sociale activering aanbieden ter bevordering van arbeidsparticipatie gericht op maatschappelijke participatie.
2. Sociale activering heeft een maximale duur van twaalf maanden.
3. Deze termijn kan telkens met 12 maanden worden verlengd.

Artikel 6.5 Scholing alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar

1. Het college dient aan de alleenstaande ouder met een ontheffing van de arbeidsplicht, als bedoeld in artikel 9a, lid 1 Participatiewet, scholing aan te bieden. Scholing kan ook omscholing inhouden.
2. Voor de alleenstaande ouder zonder startkwalificatie is de aangeboden scholing bedoeld in lid 1 minimaal op het niveau van een startkwalificatie.

3. Voor de alleenstaande ouder die reeds in het bezit is van een startkwalificatie kunnen ook kortdurende opleidingen, stages of vrijwilligerswerk als instrument worden ingezet om de aansluiting met een eerder afgeronde opleiding of met een eerdere baan te behouden.

Artikel 6.6 Participatieplaats

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om, aan uitkeringsgerechtigden van 27 jaar of ouder, participatieplaatsen aan te bieden.
2. De participatieplaats dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
   a. de uitkeringsgerechtigde verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden;
   b. de inlener voert goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de uitkeringsgerechtigde.
3. Het college beoordeelt:
   a. of de participatieplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde; en
   b. of voortzetting van de participatieplaats, met het oog op in de persoonsgelegen factoren, zijn kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk verbetert.
4. Na negen maanden na aanvang van de participatieplaats, oordeelt het college conform lid drie van dit artikel over voortzetting van de participatieplaats.
5. Het college verlengt de participatieplaats tot maximaal 24 maanden, indien het college, bij uitvoering van het tweede lid van dit artikel, van oordeel is dat de participatieplaats de arbeidsmarktkansen van de uitkeringsgerechtigde vergroot.

Artikel 6.7 Detachering

1. Het college kan een voorziening in de vorm van detachering inzetten om de werkervaring van de uitkeringsgerechtigde of de jongere te vergroten, met als doel uitstroom naar de reguliere arbeid te bevorderen.
2. Bij detachering is de kandidaat in dienst van de uitvoerende organisatie en verricht werkzaamheden tegen een inleenvergoeding.

Artikel 6.7a Hoogte en duur van de vergoeding voor detachering

1. Het college betaalt de uitvoerende organisatie een vergoeding voor de detachering, mits voldaan is aan de voorwaarden zoals benoemd in artikel 5.7b.
2. De vergoeding van de detachering, als benoemd in het eerste lid, is de brutoloonsom.
3. De duur van de vergoeding voor detachering is maximaal een jaar en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
4. De uitvoerende organisatie dient hiervoor de gemotiveerde aanvraag voor verlenging van de vergoeding van detachering, minimaal 2 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst met de kandidaat, in bij het college.
5. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal 12 maanden verlengen.

Artikel 6.7b Voorwaarden van de vergoeding voor detachering

1. De uitvoerende organisatie en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan met een minimale duur van zes maanden.
2. De uitvoerende organisatie betaalt het geldende minimumloon aan de werknemer.
3. De uitvoerende organisatie sluit een Inleenovereenkomst voor de Individuele werknemer met een inlenende organisatie waarin het aantal uren en de duur van de arbeidsovereenkomst opgenomen zijn.
4. De inlenende werkgever betaalt het eerste jaar een inleenvergoeding van minimaal 30% van het minimumloon. In het tweede jaar bedraagt de inleenvergoeding minimaal 50% van het minimumloon.

Artikel 6.8 Beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon:
   a. die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt;
   b. die aantoonbaar in staat is tot het verrichten van loonvormende arbeid voor minimaal 4 dagen en voor minimaal 25 uur per week, gedurende minimaal 40 weken per jaar.
   c. die zelfstandig in staat is de plek waar de arbeid wordt uitgevoerd te bereiken.
2. Voordat een belanghebbende in de voorselectie als bedoeld in artikel 11 lid 2 Re-integratieverordening wordt opgenomen, dienen gedurende minimaal 12 en maximaal 23 maanden aantoonbaar andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling ten behoeve van die belanghebbende te zijn ingezet.

3. Tot de aantoonbare inzet van een andere voorziening, als bedoeld in lid 2, behoort in elk geval dat belanghebbende gedurende een periode van minimaal 12 en maximaal 23 maanden, aantoonbaar gedurende minimaal 8 dagdelen van 4 uur per week heeft deelgenomen aan sociale activering of arbeidsmatige dagbesteding.
4. Voordat het college persoon voordraagt voor de selectie van het UWV, vraagt het college advies van de uitvoerende partij van beschut werk.

Artikel 6.9 No-riskpolis
Vervallen per 1-1-2016

Artikel 6.10 Loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie
1. Het college kan een loonkostentegemoetkoming verstrekken aan een werkgever om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij betreffende werkgever of een andere werkgever voor belanghebbende mogelijk te maken.
2. De loonkostentegemoetkoming wordt slechts verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de kwetsbare uitkeringsgerechtigde of de jongere voor de duur van tenminste zes maanden en deze overeenkomst daadwerkelijk van kracht is.

Artikel 6.10a Hoogte van de loonkostentegemoetkoming
De hoogte van de loonkostentegemoetkoming bedraagt:
a. maximaal € 500, - per maand voor een dienstbetrekking van minimaal 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 3.000, - kan bedragen;
b. maximaal € 400, - per maand voor een dienstbetrekking van 28 tot 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 2.400, - kan bedragen;
c. maximaal € 300, - per maand voor een dienstbetrekking van 20 tot 28 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 1.800, - kan bedragen;
d. maximaal € 150, - per maand voor een dienstbetrekking van 12 tot 20 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 900, - kan bedragen.

Artikel 6.10b Duur van de loonkostentegemoetkoming
1. De loonkostentegemoetkoming wordt niet langer dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst toegekend met een maximum van zes maanden.
2. De loonkostentegemoetkoming wordt maandelijks toegekend aan de werkgever door het college.

Artikel 6.10c Aanvraag loonkostentegemoetkoming
1. De loonkostentegemoetkoming kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen zonder dat hierbij een beperking geldt ten aanzien van gemeente, provincie- of landsgrenzen.
2. De aanvraag van de loonkostentegemoetkoming wordt schriftelijk ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier loonkostentegemoetkoming" uiterlijk binnen een maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De aanvraag als bedoeld in lid 2 wordt vergezeld van een door de uitkeringsgerechtigde of de jongere en werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 6.10d Vaststelling en betaling loonkostentegemoetkoming
1. Het college stelt de loonkostentegemoetkoming vast nadat de afgesproken periode waarover loonkostentegemoetkoming wordt verstrekt, is verstreken.
2. Het definitieve recht wordt vastgesteld op basis van het feitelijke aantal gewerkte uren door de uitkeringsgerechtigde of de jongere. Het feitelijk aantal gewerkte uren wordt bepaald aan de hand van de loonspecificaties van de uitkeringsgerechtigde of de jongere.
3. Binnen een maand na vaststelling, zoals genoemd in lid 1, wordt de loonkostentegemoetkoming uitbetaald aan de werkgever.
4. Het college verstrekt op verzoek van de werkgever maandelijks of per kwartaal een voorschot op de loonkostentegemoetkoming.

Artikel 6.11 Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)
1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde dan wel aan de persoon die direct voorafgaande aan zijn dienstverband uitkeringsgerechtigde was, of aan een jongere, persoonlijke ondersteuning aanbieden.

2. De jobcoach ondersteunt met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en/of verzorgt de begeleiding/nazorg op de werkvloer.
3. De jobcoach begeleidt ook de werkgever.

Artikel 6.12 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan ondersteuning bij leer-werktraject aanbieden aan personen van:
   a. 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of
   b. 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald; en
   c. voor zover deze ondersteuning, naar het oordeel van het college, nodig is voor het volgen van een leer-werktraject.
2. De ondersteuning als bedoeld in lid 1 kan worden geboden in de vorm van:
   a. assessment of onderzoek t.a.v. werknemersvaardigheden;
   b. onderzoek in welke sector, branche, beroepsrichting een leerwerktraject mogelijk is;
   c. plan van aanpak met doelstelling t.a.v. ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsvaardigheden en uitstroom; of
   d. inzet branche gerichte opleiding.

Artikel 6.12a Duur van de ondersteuning

De ondersteuning bij leer-werktraject duurt maximaal 6 maanden. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal worden verlengd.

Artikel 6.13 Vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de kosten die een uitkeringsgerechtigde of een jongere moet maken in het kader van een re-integratietraject, voor zover deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. Het college betrekt bij zijn oordeel over de noodzaak:
   a. het belang van de te maken kosten in verband met de re-integratie van de belanghebbende; en
   b. de beschikbaarheid van de voorliggende voorzieningen.
3. Voor de volgende vergoedingen kan een uitkeringsgerechtigde of een jongere in aanmerking komen:
   a. reiskosten, indien re-integratie buiten de gemeente Weert plaatsvindt en gebruik wordt gemaakt van het goedkoopste openbaar vervoertarief. Indien het openbaar vervoer niet doelmatig wordt geacht dan kan een kilometervergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer (op basis van de kortste route in de routeplanner van de ANWB) worden verstrekt.
   b. aanschaf van een vervoermiddel, bijvoorbeeld een fiets. Hierbij geldt een maximum van €100. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt.

HOOFDSTUK 7. LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 7.1 Doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college oordeelt dat de personen als bedoeld in de onderstaande opsomming in ieder geval tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, voor zover deze personen niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen:
   a. personen met een indicatie voor de Wsw, maar geen dienstverband binnen de Wsw hebben;
   b. personen die voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs of entreeonderwijs hebben gevolgd;
   c. personen die een aanvraag voor de Wajong 2015 hebben gedaan, maar wiens aanvraag is afgewezen omdat ze over arbeidsvermogen beschikken;
   d. personen met een medische urenbeperking en een extra beperking per uur dat ze kunnen werken (voor deze vaststelling is een advies van het UWV benodigd);
   e. personen die verblijven in een begeleid wonen instelling vanwege een lichamelijke of verstandelijke beperking;
   f. personen die via de (nieuwe) voorziening beschut werk aan het werk gaan (na indicatiestelling voor de doelgroep beschut werk door het UWV); en
   g. personen die een indicatie hebben gekregen van het UWV voor de doelgroep banenafspraak.
2. In de gevallen waarin een persoon niet tot één van de bovenstaande doelgroepen behoort, kan het college advies inwinnen bij een door het college aangewezen externe uitvoerende

organisatie (Werk.Kom) met betrekking tot het oordeel of deze persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 7.2 Voorwaarden loonkostensubsidie en loonwaardebepaling

1. Het college kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever indien de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de belanghebbende voor de duur van tenminste zes maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast met behulp van het loonwaardebepalingssysteem van Matchcare.
3. Het college stelt de loonwaarde van de belanghebbende vast op de werkplek voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan.
4. Het derde lid is niet van toepassing:
   a. bij directe plaatsing (zonder proefplaatsing). De aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie kan dan tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband worden ingediend;
   b. indien een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon als bedoeld in artikel 7.1, lid 1, onder b en die direct voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan het desbetreffende onderwijs;
   c. indien forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 7.4 is ingezet.
5. De aanvraag van de loonwaardebepaling kan schriftelijk worden ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier loonwaardebepaling en loonkostensubsidie".

Artikel 7.3 Vaststelling en betaling loonkostensubsidie

1. Het college stelt jaarlijks de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie schriftelijk vast in een beschikking aan de werkgever. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld.
2. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met ingang van de datum waarop het dienstverband is ingegaan. Deze dag ligt niet voor de dag waarop de loonkostensubsidie is aangevraagd.
3. De uitbetaling van de loonkostensubsidie vindt maandelijks plaats nadat door de werkgever de loonstrook van die betreffende maand is overgelegd.

Artikel 7.4 Forfaitaire loonkostensubsidie

1. Nadat het college in overleg met de werkgever van mening is dat de vaststelling van de loonwaarde van die persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt, bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
2. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
3. In de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld conform het loonwaardebepalingssysteem van Matchcare. Per zevende maand van de arbeidsovereenkomst gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in.
4. Bij het verlengen van een dienstverband van zes maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet.

Artikel 7.5 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering

1. De werkgever is verplicht om (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand aan het college te melden.
2. De werkgever is verplicht om ziekte van de werknemer, die tot de doelgroep garantiebanen behoort, op de dag van ziekmelding aan het college te melden, zodat de loonkostensubsidie kan worden stopgezet.
3. De werkgever is voorts verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
4. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 8. INKOMSTENVRIJLATING

In de Participatiewet is geregeld dat gedurende een beperkte periode een deel van de inkomsten uit deeltijdarbeid niet met de bijstand of uitkering verrekend wordt. De wet kent drie inkomstenvrijlatingen: een reguliere inkomstenvrijlating (artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet), een aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders (artikel 31 lid 2 onder r Participatiewet) en een inkomstenvrijlating voor medisch uren beperkten (artikel 31 lid 1 onder z Participatiewet).

Artikel 8.1 Inkomstenvrijlating algemeen

1. Het college past de inkomstenvrijlating toe bij eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.
2. Van een eerste werkaanvaarding – genoemd in lid 1 – is eveneens sprake indien de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.
3. Toepassing van inkomstenvrijlating geldt zowel voor personen met een uitkering op grond van de Participatiewet, als op grond van de IOAW en IOAZ.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid, wordt geen inkomstenvrijlating toegepast over inkomsten die door belanghebbende zijn verzwegen en waarbij het te veel of ten onrechte verstrekte uitkering alsnog door het college wordt teruggevorderd of verrekend.
5. Voor de periode van inkomstenvrijlating is niet vereist dat het een aaneengesloten periode betreft.

Artikel 8.2 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders

Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe indien:

a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een ten laste komend kind tot 12 jaar;
b. de periode van inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 8.1 is verstreken; en
c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

Artikel 8.3 Uitsluiting

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als een uitkeringsgerechtigde:

a. inkomsten uit illegale arbeid verworven heeft;
b. de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen;
c. binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op uitkering doet en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.
d. jonger is dan 27 jaar (artikel 31, lid 7 van de Participatiewet).

Artikel 8.4 Eenmalige toekenning inkomstenvrijlating

1. De inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 8.1 en artikel 8.2 wordt één maal per uitkeringsperiode toegekend.
2. Als dezelfde uitkeringsperiode wordt aangemerkt:
   a. de periode waarin een uitkering aaneengesloten of na een onderbreking die korter is dan 30 dagen wordt voortgezet;
   b. de situatie waarin sprake is van voortzetting van een uitkering die in een andere gemeente reeds werd verstrekt;
   c. de situatie waarin na wijziging van bijvoorbeeld woon- of gezinssituatie de uitkering met een andere norm wordt voortgezet.

Artikel 8.5 De toekenning

1. Het college besluit ambtshalve dat er recht bestaat op een inkomstenvrijlating, nadat de belanghebbende aan de voorwaarden heeft voldaan.
2. De inkomstenvrijlating gaat in op de eerste dag van de maand waaraan de inkomsten moeten worden toegerekend.

Artikel 8.6 Beëindiging en terugvordering

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 8.1 en artikel 8.2 per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuiste en/of onvolledige verstrekte informatie.
2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte vrijlating terug indien de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

Artikel 8.7 Toepassing inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten

1. Het college past de inkomstenvrijlating voor medisch urenbeperkten toe nadat is vastgesteld dat iemand daadwerkelijk medisch urenbeperkt is.
2. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.
3. De toepassing van deze inkomstenvrijlating heeft een structureel karakter.
4. Deze vrijlating kan niet worden toegepast in combinatie met de vrijlatingen genoemd onder artikel 8.1 en 8.2.

HOOFDSTUK 9. UITSTROOMPREMIE

Artikel 9.1 Voorwaarde voor het verstekken van een uitstroompremie

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

Artikel 9.2 Aanvraag van de uitstroompremie

1. De aanvraag om een uitstroompremie dient binnen maximaal 12 maanden nadat het recht op een uitstroompremie is ontstaan, bij het college te worden ingediend.
2. Bij de aanvraag dient een arbeidsovereenkomst over de betreffende periode of bewijsstukken dat de aanvrager de afgelopen 6 maanden als zelfstandig ondernemer te hebben gewerkt te worden overlegd.

Artikel 9.3 Terugvordering

De uitstroompremie wordt teruggevorderd wanneer:

a. niet is voldaan aan de voorwaarden gesteld in artikel 9.1;
b. blijkt dat de naar aanleiding van de aanvraag verstrekte gegevens onjuist waren, waardoor ten onterechte een uitstroompremie is betaald.

HOOFDSTUK 10. KINDEROPVANG

Artikel 10.1 Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om op grond van artikel 1.13 van de Wko een tegemoetkoming te verstekken aan een uitkeringsgerechtigde ouder als aanvulling op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.
2. Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien:
   a. de kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de uitkeringsgerechtigde;
   b. de kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko;
   c. de kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan het college een tegemoetkoming verstrekken aan een alleenstaande ouder, voor de duur van maximaal zes maanden, indien:
   a. de ouder minimaal drie maanden een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ heeft ontvangen; en
   b. is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
4. Een ouder en diens partner worden voor de toepassing van deze beleidsregels geacht gezamenlijk één aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.

Artikel 10.2 Hoogte en duur van de tegemoetkoming

1. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door:
   a. het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
   b. de voor de kinderopvang te betalen uurprijs;
   c. soort kinderopvang.
2. Bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de Belastingdienst wordt vastgesteld.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in lid 2.
4. Het college verleent de tegemoetkoming zolang de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling duurt.

Artikel 10.3 Ingangsdatum van de tegemoetkoming

1. Het college stelt de ingangsdatum van de tegemoetkoming vast op de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling begint, of zoveel later als de kinderopvang daadwerkelijk begint.
2. In afwijking van lid 1 kan het college de ingangsdatum van de tegemoetkoming vaststellen op een datum, gelegen voor de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling is begonnen, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tijdige plaatsing bij het kindercentrum of gastouderbureau te realiseren.

Artikel 10.4 Uitbetaling

1. De tegemoetkoming wordt in maandelijkse termijnen rechtstreeks uitbetaald aan de kinderopvangorganisatie, op basis van een door de ouder afgegeven machtiging.
2. De tegemoetkoming wordt betaald op basis van een factuur.

HOOFDSTUK 11. SLOTBEPALINGEN

Artikel 11.1 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in de nadere regels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden.

Artikel 11.2 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze nadere regels treden in werking de dag na bekendmaking.
2. Met de inwerkingtreding van deze nadere regels wordt de op 14 juli 2015 door het college vastgestelde "Herziene beleidsregels Re-integratie gemeente Weert 2015" ingetrokken.
3. Deze nadere regels worden aangehaald als "Nadere regels Re-integratieverordening gemeente Weert 2016".

Aldus vastgesteld door Burgemeester en Wethouders van Weert d.d. 29 november 2016.

De secretaris,

De burgemeester,

BIJLAGE I SCHEMA RE-INTEGRATIEINSTRUMENTEN EN DOELGROEPEN

Regeling	Instrument	Doelgroep	Omschrijving
Verordening			
Art. 5 ver.	Werkstage	2 en 3	Belanghebbende die nog niet actief is geweest op en met afstand tot de arbeidsmarkt
Art. 5a. ver.	Proefplaatsing	1 en 2	Doel is werkervaring opdoen in toekomstige functie en ervaren of baan passend is en om werkgever te bewegen om in dienst te nemen.
Art. 5b. ver.	Arbeidsontwikkeltraject	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde of jongere die nog niet actief is geweest met afstand tot de arbeidsmarkt
Art. 6 ver.	Sociale activering	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde of jongere met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Art. 7 ver.	Scholing	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere. Scholing moet bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Het gaat om incidentele kortdurende goedkope opleidingen.
Art. 8 ver.	Participatieplaats	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder; het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken staan centraal.
Art. 9 ver.	Scholing gedurende participatieplaats	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die werkt in participatieplaats.
Art. 10 ver.	Detachering	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere
Art. 11 ver.	Beschut werk	1, 2 en 3	Belanghebbende (ook nugger) die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat hij deze in dienst neemt.
Art. 12 ver.	No risk polis	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere die werk heeft gekregen.
Art. 13 ver.	Loonkostentegemoetkoming	1 en 2	Kwetsbare uitkeringsgerechtigde of jongere die: • Voorafgaand aan indienstneming gedurende 6 maanden geen betaalde werkzaamheden heeft verricht; of • Geen startkwalificatie bezit; of • Ouder is dan 50 jaar; of • Alleenstaande ouder is.
Art. 14 ver.	Persoonlijke ondersteuning/jobcoach	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere.
Art. 15 ver.	Overige	1, 2 en 3	-
	Leer-werktrajecten		Jongeren zonder startkwalificatie
Verordening LKS	Loonkostensubsidie	1 en 2	Belanghebbende (ook nugger) die door een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde heeft en niet het WML kan verdienen.
Wet	Inkomstenvrijlating	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde
Wet	Uitstroompremie	1 en 2	uitkeringsgerechtigde
Beleid	Kinderopvang	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere

Cliënten Platform Minima Weert

Gemeente Weert
Afdeling WIZ
T.a.v. mevr. M. Lambers
Postbus 950
6000 AZ Weert

Onderwerp: Advies "Nadere regels re-integratieverordening gemeente Weert 2016"

Weert, 23 november 2016

Geachte mevrouw Lambers,

Inleiding
Via de mail ontvingen wij op 14 oktober 2016 het verzoek om medio november 2016 ons advies uit te brengen inzake "Nadere regels re-integratieverordening gemeente Weert 2016".

Doel
Met ons schrijven van 29 juni 2015 hebben wij advies uitgebracht betreffende "Beleidsregels re-integratie gemeente Weert 2015".
De voornaamste aanpassingen thans betreffen:

- De introductie van beschut werk (nieuw)
- Het laten vervallen van de no-riskpolis
- Nadere regels omtrent voorwaarden loonkostensubsidie en loonwaardebepaling
- De introductie van een forfaitaire loonkostensubsidie
- Aanpassing periode inkomstenvrijlating
- Het introduceren van nadere voorwaarden voor het verstrekken van een uitstroompremie
- Het introduceren van een hardheidsclausule

Overleg en info
Wij hebben tijdens onze reguliere vergadering van 18 november jl. een nadere toelichting gekregen van de beleidsmedewerkers van de afd. WIZ over de aanpassing van de nadere regels re-integratieverordening gemeente Weert 2016.

Aanpassingen

- Alvorens beschut werk wordt aangeboden dienen gedurende minimaal 12 en maximaal 23 maanden aantoonbare andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling ten behoeve van belanghebbende te zijn ingezet.
- De no-riskpolis kan vervallen omdat in voorkomende gevallen door werkgevers gebruik kan worden gemaakt van de no-riskpolis die door het UWV is geïntroduceerd/afgesloten.

- Voornaamste uitgangspunt betreffende de loonwaarde is dat deze op de werkplek wordt vastgesteld voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan.
- De forfaitaire loonkostensubsidie zonder meting van de loonwaarde bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon (WML). In de vijfde maand van de arbeidsovereenkomst wordt de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld conform het loonwaardebepalingssysteem van Matchcare en gaat in op de zevende maand van de arbeidsovereenkomst.
- Onder nadere voorwaarden wordt aan personen van 27 jaar en ouder een eenmalige uitstroompremie verstrekt van € 500,-- wanneer zij zijn uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het zich vestigen als zelfstandig ondernemer. Deze uitstroompremie moet gezien worden als een extra steun in de rug.
- Er is een hardheidsclausule geïntroduceerd die het college de bevoegdheid geeft bij bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende af te wijken van de bepalingen in de nadere regels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden.

Advies

De voorgestelde aanpassingen/uitbreidingen in de "nadere regels re-integratieverordening gemeente Weert 2016" hebben geen nadelige effecten voor belanghebbenden en derhalve kunnen wij hiermee instemmen.

Wij vertrouwen u hiermede ons advies tijdig ter kennis te hebben gebracht.

Met vriendelijke groet,
Namens het CPM,

J.H.W.H. Smeets, voorzitter