



Jaartal / nummer
2012 / 023

Naam
Beleidsregels werk, verplichtingen en maatregelen werk en bijstand (2012)

Publicatiedatum
10 januari 2012

Opmerkingen

- **Vaststelling** van de beleidsregels bij besluit van Burgemeester en Wethouders d.d. 19 december 2011, agendapuntnummer. 3.24, registratienummer 11.0024598. De beleidsregels worden gehanteerd vanaf 1 januari 2012.

Beleidsregels werk, verplichtingen en maatregelen Wet werk en bijstand

A. Verplichtingen

1 Inlichtingsplicht

Artikel 17 lid 1 Wwb en artikel 13 loaw/loaz geven aan dat belanghebbende onverwijld uit eigen beweging mededeling dient te doen van alle feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op arbeidsinschakeling of recht op bijstand.

Voor het begrip *onverwijld* hanteert het college de regel dat de belanghebbende nadat het feit zich heeft voorgedaan, hier melding van dient te doen op het eerstvolgende in te leveren statusformulier.

Tot feiten en omstandigheden die van invloed zijn op de arbeidsinschakeling en het recht op bijstand rekent het college in ieder geval (onbetaald)werk en scholingsactiviteiten. Voor wat betreft de feiten die van invloed zijn op de arbeidsinschakeling stelt het college dat in ieder geval gegevens dienen te worden verstrekt over:

- Arbeidssituatie
- Genoten opleidingen en behaalde diploma's
- (Onbetaald)werk of scholingsactiviteiten
- Lichamelijke of psychische belemmeringen bij de arbeidsinschakeling
- Detentie
- Verslavingsproblematiek

2. Medewerkingsplicht door belanghebbenden

Artikel 9 lid 1 onder b verplicht de belanghebbende mee te werken aan een onderzoek naar zijn arbeidsinschakeling. Artikel 17 lid 2 verplicht de belanghebbende medewerking te verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet. Artikel 5 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012 legt aanvullend op de genoemde verplichtingen nog nadere medewerkingsverplichtingen op. Het college hanteert voor wat de medewerkingsverplichtingen de volgende regels.

- Het college acht het in ieder geval voor een goede uitvoering van de wet noodzakelijk dat belanghebbende verschijnt bij oproepen door het college, het jongerenloket, het UWV werkbedrijf en alle partijen die in het kader van de arbeidsinschakeling een rol spelen. (Denk hierbij o.a. aan bijvoorbeeld Stichting Uitzicht, re-integratiebedrijven, werkgevers, scholingsinstituten, Arbodiensten , werkcorporaties e.d.)
- Onder het meewerken aan de uitvoering van de wet als het gaat om arbeidsinschakeling wordt begrepen dat de belanghebbende meewerkt aan ziekteverzuimbegeleiding, scholing, trainingen en andere producten, voorzieningen of vormen van ondersteuning die het college inzet om de arbeidsbekwaamheid te behouden of te bevorderen. Het onder andere zonder acceptabele redenen: geen gehoor geven aan oproepen van de bedrijfsarts, het niet te woord staan van lekencontroleurs, niet verschijnen op les- of trainingsdagen wordt gezien als het niet meewerken aan het behoud of bevorderen van de arbeidsbekwaamheid.
- Onder het meewerken aan activiteiten of werkzaamheden gericht op arbeidsinschakeling, wordt ook begrepen dat de belanghebbende zich als goed werknemer gedraagt op een (leer)werkplek
- Onder het meewerken aan het opstellen van een plan met betrekking tot de arbeidsinschakeling, waaronder begrepen mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, wordt door het college ook begrepen het meewerken aan bijstellingen van dit betreffende plan en het verlenen van toestemming aan de persoon of de instelling die het betreffende onderzoek heeft

3. Verstrekking van gegevens

Artikel 53a van de Wwb geeft het college de bevoegdheid te bepalen welke gegevens door een belanghebbende in ieder geval verstrekt moeten worden als het gaat om het bepalen van het recht op en de voortzetting van de bijstand. Tevens bepaalt het college welke bewijsstukken moeten worden overlegd en de wijze en het tijdstip waarop de verstrekking van de gegevens moet plaats vinden.

Het college stelt als regel dat de belanghebbende voor het recht op bijstand, of de voortzetting daarvan, in elk geval gegevens dient te verstrekken over:

- Inkomen
- Vermogen
- Woonomstandigheden
- Gezinsamenstelling.
- Inlichtingen over de omstandigheden die hebben geleid tot de bijstandsafhankelijkheid.

4. Niet tijdig verstrekken van inlichtingen

Artikel 53a van de Wwb geeft het college de bevoegdheid te bepalen het tijdstip waarop gegevens verstrekt moeten worden.

De belanghebbende moet tijdig inlichtingen verstrekken. Dit wil zeggen dat de belanghebbende binnen de termijn die daarvoor is gesteld inlichtingen moet verstrekken.

In praktijk betekent "niet tijdig" het volgende:

- De belanghebbende levert de informatie niet in voor de datum die is aangegeven.
- De belanghebbende verschijnt niet bij een oproep in het kader van het vaststellen van het (voortgezette) recht op bijstand.

Is dit het geval, dan wordt de bijstandsuitkering opgeschort.

5. Opschorten van de bijstand

Artikel 54 van de Wwb geeft het college de bevoegdheid om bij het verwijtbaar aan de belanghebbende ontbreken van gegevens of bij het niet tijdig of onvolledig verstrekken van gegevens door de belanghebbende de bijstand voor een maximale periode van acht weken op te schorten.

Het college handelt bij het niet volledig verstrekken van de inlichtingen als volgt:

De bijstand wordt opgeschort en een hersteltermijn wordt gegeven.

Ingangsdatum en termijn van opschorting:

Het recht op bijstand wordt opgeschort vanaf de eerste dag van de periode waarop het verzuim betrekking heeft. Dat kan dus een moment in het verleden zijn.

Bij het niet tijdig inleveren van een formulier is dat de eerste dag van de periode waarop het in te leveren formulier betrekking heeft, of vanaf de dag van het verzuim, indien niet kan worden bepaald op welke periode het verzuim betrekking heeft. De dag van het verzuim is de dag waarop het verzuim vastgesteld wordt, veelal dus de dag van het onderzoek. In de praktijk vindt opschorting plaats ingaande de eerste van de lopende kalendermaand voor zover de uitkering van die maand nog niet is betaald. Is de uitkering al wel betaald dan vindt opschorting plaats ingaande de eerste van de volgende kalendermaand.

Mededeling van de opschorting en hersteltermijn

Het college doet per beschikking mededeling van de opschorting aan de belanghebbende en nodigt hem uit vóór een bepaalde datum het verzuim te herstellen (hersteltermijn). De duur

van de hersteltermijn is afhankelijk van de aard van het verzuim, maar kan kort zijn, bijvoorbeeld een dag of een week.

Verzuim wel/niet hersteld

Herstelt de belanghebbende het verzuim binnen de hersteltermijn dan wordt de opschorting opgeheven.

Indien de belanghebbende het verzuim niet herstelt binnen de hersteltermijn, wordt na het verstrijken van de hersteltermijn het besluit tot toekenning van inkomensvoorziening ingetrokken met ingang van de ingangsdatum van de termijn van opschorting.

6 Algemeen geaccepteerde arbeid

Artikel 9 lid 1 Wwb en artikel 37 lid 1 loaw/loaz bepalen dat belanghebbende naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid dient te verkrijgen. Voor deze verplichting is mede van belang welke arbeid algemeen geaccepteerd wordt geacht.

Algemeen geaccepteerde arbeid wordt gedefinieerd als: alle arbeid die maatschappelijk aanvaard is en die niet indruist tegen de integriteit van de belanghebbende. Het college interpreteert het begrip "indruisen tegen de integriteit" als volgt: er is sprake van indruisen tegen de integriteit van de belanghebbende bij werk in de prostitutie. Van indruisen tegen de integriteit van de belanghebbende kan ook sprake zijn als het werk indruist tegen de (geloofs)overtuiging waarnaar de belanghebbende daadwerkelijk handelt. Met indruisen tegen de integriteit van de persoon wordt niet bedoeld dat de belanghebbende werk mag weigeren dat hij onder zijn niveau vindt

De belanghebbende mag ook geen onredelijk eisen stellen in verband met te verrichten algemeen geaccepteerde arbeid. Onder het stellen van onredelijke eisen in verband met de door de belanghebbende te verrichten algemeen geaccepteerde arbeid, die het aanvaarden en verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid belemmeren wordt ook begrepen het zich dusdanig beperkt opstellen dat bemiddeling naar algemeen geaccepteerde arbeid gefrustreerd wordt. Dit acht het college onder andere het geval bij het vasthouden aan beroepswensen die niet reëel worden geacht, het stellen van onredelijke looneisen, het niet dan wel in te beperkte mate bereid zijn te reizen naar de werkplek, het zich dermate afwijkend gedragen tijdens sollicitatiegesprekken dat bemiddeling niet slaagt.

6.1 Naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden

Artikel 9 lid 1 Wwb en artikel 37 lid 1 loaw/loaz bepalen dat belanghebbende naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid dient te verkrijgen. Bij het bepalen of een belanghebbende naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid tracht te verkrijgen hanteert het college de volgende vuistregels/minimumeisen:

- ingaan op verwijzingen of suggesties naar een werkgever met werk, alsmede ingaan op verwijzingen voor noodzakelijke scholing
- ingaan op verzoeken tot inschrijving bij uitzendbureaus
- conform een plan van aanpak zich inschrijven, dan wel zijn inschrijving vernieuwen, bij uitzendbureaus en het aantal afgesproken sollicitaties per week verrichten.

7 Ontheffing verkrijgen algemeen geaccepteerde arbeid

Artikel 9 lid 2 Wwb en artikel 37a loaw/loaz bepalen dat het college in individuele gevallen een tijdelijke ontheffing kan verlenen van de verplichting tot arbeidsinschakeling, als hiervoor dringende redenen aanwezig zijn.

Naar het oordeel van het college zijn er dringende redenen om een tijdelijke ontheffing van de verplichting naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen:

- indien op grond van een medisch onderzoek is vastgesteld dat de belanghebbende arbeidsongeschikt is;
- indien de combinatie van zorg voor kinderen dan wel mantelzorg en arbeid niet mogelijk is;
- indien gelet op de leeftijd, arbeidsverleden, (on)mogelijkheden van de belanghebbende en de arbeidsmarktsituatie arbeid niet mogelijk is.

De ontheffing is altijd tijdelijk en de periode wordt bepaald door duur van de omstandigheden die maken dat belanghebbende nog niet algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden. De maximale periode van ontheffing is 18 maanden. 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.

7.1 Ouder met verzorgende taak voor kinderen

Artikel 9a van Wwb geeft het college de bevoegdheid op verzoek van de alleenstaande ouder met tot zijn last komend kind tot vijf jaar, deze te ontheffen van de verplichting als bedoeld in artikel 9 lid 1 onder a. Het college hanteert voor deze bevoegdheid de volgende regels. Er wordt de afweging gemaakt tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de alleenstaande ouder wenst te geven aan de zorgplicht.

In deze afweging wordt betrokken:

- Vormt het belang van de kinderen een beletsel om deel te nemen aan het arbeidsproces.
- Ontstaat er als gevolg van de verplichting om deel te nemen aan het arbeidsproces een druk op de ouder die zijn weerslag heeft op het welzijn van de kinderen.

8. Verplichting artikel 55 Wwb

Artikel 55 Wwb geeft het college de bevoegdheid nadere verplichtingen aan de bijstandsverlening op te leggen waaronder begrepen een verplichting om, op advies van een arts, zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard. Van deze bevoegdheid maakt het college in ieder geval in de volgende twee situaties gebruik:

- Onder op advies van een arts zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling wordt ook begrepen de adviezen van de door het college ingeschakelde bedrijfsarts opvolgen.
- Belanghebbenden waarbij zich op verschillende terreinen problemen voordoen, krijgen de verplichting opgelegd om volledige medewerking te verlenen aan een traject. Dit traject zal worden uitgezet door een aangewezen gezinscoach. Het traject zal er op gericht zijn een bijdrage te leveren aan het oplossen van de aanwezige problemen.

B Werk

Deze beleidsregels vloeien voort uit de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012. Het college kan op basis van deze verordening regels stellen. Deze regels hebben betrekking op een van de hoofdtaken van het college vanuit de Wet werk en bijstand (Wwb) namelijk de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en het aanbieden van een voorziening indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht. De beleidsregels bieden een beoordelingskader aan de hand waarvan bepaald kan worden of een voorziening ingezet wordt of niet. Indien een voorziening wordt aangeboden is dit niet vrijblijvend. Bij weigering van een voorziening, kan een maatregel worden opgelegd. Ook als een voorziening ten gevolge van het gedrag van belanghebbende moet worden beëindigd, kan dit een maatregel tot gevolg hebben.

Het college kan in bijzondere omstandigheden afwijken van de onderstaande beleidsregels.

Achtereenvolgens komen in de beleidsregels de volgende onderwerpen aan bod:

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening.
3. Nadere regels voorzieningen.
4. Beëindiging van de voorziening.
5. Afbouw gesubsidieerde arbeid.

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling

Artikel 2 lid 1 van de Re-integratieverordening Wwb (2012) geeft aan dat het college voor zover het college dit noodzakelijk acht, voorzieningen aanbiedt.

Het college hanteert voor het vaststellen van de noodzaak van een voorziening de volgende criteria:

- Een voorziening wordt alleen noodzakelijk geacht als de belanghebbende met inzet van de voorziening in staat wordt geacht reguliere arbeid te verwerven. Bij de bepaling of belanghebbende in staat is (op termijn) reguliere arbeid te aanvaarden wordt betrokken: leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, arbeidshandicap, woonsituatie, verslaving, justitieel verleden, houding, motivatie en realiteit beroepswens.
- Een voorziening is in elk geval niet noodzakelijk als de belanghebbende zonder inzet van de voorziening in staat wordt geacht op korte termijn reguliere arbeid te verwerven.
- Een voorziening is niet als noodzakelijk aan te merken als door het beperkt aantal uren dat de belanghebbende beschikbaar is, de voorziening niet (langer) adequaat is.

Zaken die het college in de beoordeling van noodzakelijkheid van een voorziening verder mee laat wegen zijn:

- Heeft de belanghebbende aantoonbare inspanningen verricht met zijn huidige kwalificaties aan het werk te komen, zonder dat dit resultaat heeft gehad.
- Is de belanghebbende gemotiveerd nu aan het werk te gaan.
- Is er behoefte op de arbeidsmarkt aan personen met de beoogde kwalificatie.
- Maakt deze belanghebbende met de beoogde kwalificatie een goede kans op de arbeidsmarkt gezien zijn overige persoonskenmerken.

Zeer bijzondere individuele omstandigheden worden door het college betrokken bij het vaststellen van de noodzakelijkheid van de voorziening waaronder het risico op afglijden. Dit moet echter ondersteund worden met een advies van een andere professionele instelling.

Het verlengen van een voorziening wordt beschouwd als het opnieuw aanbieden van een voorziening.

2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening

Artikel 2 lid 2 van de Re-integratieverordening Wwb vermeldt dat indien na aanvang van een voorziening de woonplaats van een belanghebbende wijzigt, het college bevoegd is te bepalen of de voorziening desondanks kan worden voortgezet. Het college hanteert hierbij de volgende regels:

- Wanneer een belanghebbende aangeeft te verhuizen naar een andere gemeente wordt met die gemeente contact opgenomen om te onderzoeken of de voorziening door die gemeente kan worden voortgezet.
- Wanneer de ontvangende gemeente de verplichtingen niet wil of kan overnemen wordt (het bekostigen van) de voorziening zo spoedig mogelijk gestaakt. Met zo spoedig mogelijk wordt in ieder geval bedoeld dat geen nieuwe (betalings)verplichtingen worden aangegaan. Indien het hierbij gaat om de betaling van gesubsidieerde arbeid (bedoeld wordt ID-banen, Wiw-banen, participatiebanen) wordt de voorziening tussentijds beëindigd tenzij de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden voortduurt dan wel de werknemer binnen 12 maanden met pensioen gaat.
- Brugsubsidies en brugbanen, kunnen indien de verhuizing plaatsvindt nadat de subsidie toegekend is, doorbetaald worden tot afloop van de periode waarvoor deze subsidies zijn toegekend. Er hoeft in dit geval geen voorafgaand verzoek tot overname van de voorziening bij de nieuwe woongemeente te worden gedaan. Andere (betalings)verplichtingen mogen ook tijdens de resterende looptijd van deze subsidies niet meer worden aangegaan.

Dit sluit niet uit dat vanwege andere redenen de gesubsidieerde banen en subsidies tussentijds alsnog beëindigd kunnen worden.

Het gaat hierbij om verhuizing naar een andere gemeente in Nederland. Indien de belanghebbende verhuist naar het buitenland wordt de voorziening onmiddellijk beëindigd.

3. Nadere regels voorzieningen

Artikel 8 lid 4 van de Re-integratieverordening Wwb 2012 geeft aan dat het college aanvullend op de verordening met inachtneming van het beleidsplan nadere regels dient op te stellen ten aanzien van de voorzieningen. Achtereenvolgens bespreken we de regels die het college hanteert ten aanzien van de voorzieningen:

- 3.1 Proefplaats
- 3.2 Participatieplaats
- 3.3 Oriëntatieplaats
- 3.4 Scholing
- 3.5 Diagnose
- 3.6 Nazorg
- 3.7 Premie participatieplaats
- 3.8 Overige vergoedingen

3.1 Proefplaats

Een proefplaats wordt ingezet indien de belanghebbende in staat wordt geacht uiterlijk binnen 6 maanden uit te stromen naar werk al dan niet gesubsidieerd via een brugsubsidie.

Een proefplaats wordt slechts ingezet bij een organisatie die in staat wordt geacht de noodzakelijke begeleiding te kunnen bieden.

Een proefplaats kan geweigerd worden wanneer er sprake is van belangenverstremming tussen de organisatie en de belanghebbende. Gedacht wordt hierbij onder andere aan kinderen die aanspraak maken op een proefplaats bij het bedrijf van hun ouders.

3.2 Participatieplaats

De juridische kaders voor een participatieplaats zijn geregeld in de Wwb (artikel 10a) en in de Re-integratieverordening Wwb (2012).

Op een participatieplaats dienen minimaal 8 uur per week additionele werkzaamheden te worden verricht.

De werkzaamheden op een participatieplaats dienen additioneel te zijn. Bij additioneel werk mag er geen sprake zijn van verdringing van reguliere arbeid. De volgende criteria ter voorkoming van verdringing worden gehanteerd:

- a Bij plaatsing van belanghebbende op een participatieplaats dient de werkgever te verklaren:
 - dat in een periode van zes maanden voorafgaand aan de plaatsing van de belanghebbende op een participatieplaats er geen arbeidsovereenkomsten dan wel aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen zijn beëindigd of op korte termijn beëindigd zullen worden.
 - dat de bij de werkgever functionerende ondernemingsraad (OR) dan wel personeelsvertegenwoordiging, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden, of met een bij of krachtens andere wetten geregelde personeelsvertegenwoordiging, zich akkoord heeft verklaard met de plaatsing in het kader van re-integratie en het opdoen van werkervaring. Indien de werkgever geen medezeggenschapsorgaan heeft, dan dient deze te verklaren dat het beschikbaar stellen van de participatieplaats niet leidt tot verdringing van bestaande arbeid.
 - dat er geen sprake is van concurrentievervalsing.
- b Indien er sprake is van een speciaal voor belanghebbende gecreëerde functie dan wel van een reeds bestaande functie die alleen met speciale begeleiding kan worden verricht, wordt additionaliteit aangenomen.

Bij de beoordeling na negen maanden als bedoeld in artikel 10a achtste lid van de wet waarbij het college beoordeelt of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling van de belanghebbende heeft vergroot, betreft het college in ieder geval het functioneren van belanghebbende, de voortgang van eventueel ingezette scholing en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Bij de beoordeling na maximaal 23 maanden en de beoordeling vóór afloop van het derde jaar als bedoeld in artikel 10a negende en tiende lid van de wet, waarbij het college beoordeelt of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk heeft vergroot, betreft het college in ieder geval het functioneren van belanghebbende, de voortgang van eventueel ingezette scholing en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Indien de participatieplaats de arbeidsinschakeling aanmerkelijk heeft vergroot, wordt de participatieplaats voortgezet in een andere werkomgeving met andere werkzaamheden.

3.3 Oriëntatieplaats

De inzet van de oriëntatieplaats moet ertoe bijdragen dat de inzet van werk binnen maximaal 12 maanden haalbaar is.

De eisen aan de medewerker binnen een oriëntatieplaats mag niet zoveel overeenkomsten met de eisen aan overige, reguliere arbeidskrachten binnen de instelling of het bedrijf vertonen, dat er feitelijk sprake is van reguliere arbeid zonder betaling. Er mag dus geen sprake zijn van verdringing.

De maximale verlenging als bedoeld in artikel 12 lid 4 van de Re-integratieverordening Wwb (2012) bedraagt 6 maanden.

Een oriëntatieplaats wordt slechts ingezet bij een organisatie die in staat wordt geacht de noodzakelijke begeleiding te kunnen bieden.

Een oriëntatieplaats kan geweigerd worden wanneer er sprake is van belangenverstremgeling tussen de organisatie en de belanghebbende. Gedacht wordt hierbij onder andere aan kinderen die aanspraak maken op een proefplaats bij het bedrijf van hun ouders.

3.4. Scholing

Ten aanzien van scholing wordt vastgesteld, dat bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing de volgende punten meegewogen dienen te worden:

- Zijn er duale trajecten (in de beoogde richting) zodat de belanghebbende werk en leren kan combineren?
- Is er een kortere scholing (in de beoogde richting) waarmee betrokkene al een start op de arbeidsmarkt kan maken?
- Is de scholingsduur korter dan 2 jaar?
- Is het aannemelijk dat de belanghebbende in de beoogde richting jaren aan het werk wil blijven?
- Is het aannemelijk dat in de beoogde richting de komende jaren voldoende werk is?
- Kan belanghebbende de scholing aan?

Zeer bijzondere individuele omstandigheden worden door het college betrokken bij het vaststellen van de noodzakelijkheid van de voorziening, daarbij wordt door het college onder andere gedacht aan de omstandigheid dat vluchtelingen in hun land van herkomst hoogopgeleid zijn en in Nederland met hun diploma (nog) niet aan de slag kunnen.

Artikel 13 lid 2 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012 geeft het college de opdracht nadere regels te stellen ten aanzien van het bedrag dat per belanghebbende aan scholing besteed kan worden.

Het college hanteert de regel dat maximaal € 1500 per belanghebbende aan scholing besteed kan worden.

3.5 Diagnose

Een onderzoek naar de mogelijkheden wordt door het college in ieder geval aangeboden indien er sprake is van lichamelijke of psychische klachten waardoor onvoldoende duidelijk is of het college de belanghebbende ondersteuning dan wel een voorziening kan aanbieden en welke voorziening gezien de belastbaarheid van belanghebbende geschikt is.

De diagnose wordt niet of niet opnieuw aangeboden indien de belanghebbende weigert de resultaten van het onderzoek kenbaar te maken aan het college.

3.6 Nazorg

Indien een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, neemt het college binnen de periode van de geldende proeftijd contact op met de belanghebbende. Het doel van dit contact is te beoordelen in hoeverre het dienstverband naar tevredenheid verloopt en om te beoordelen of er eventueel zaken spelen die om een oplossing vragen. Dit om een vroegtijdige uitval te voorkomen. Dit contact wordt herhaald voor zover dit noodzakelijk wordt geacht.

Indien belanghebbende tijdens zijn re-integratietraject naar werk voldoende zelfredzaam is geweest, wordt deze voorziening niet ingezet.

3.7 Premie participatieplaats

Artikel 16 lid 1 van de Re-integratieverordening Wwb 2012 bepaalt dat een uitkeringsgerechtigde, die werkzaam is op een participatieplaats telkens nadat hij zes maanden werkzaamheden heeft verricht een premie krijgt indien de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel

van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op arbeidsinschakeling.

Voor zolang belanghebbende de participatieplaats heeft, gaat het college ervan uit dat deze ook voldoende meewerkt, tenzij er vanwege gedragingen van de belanghebbende die de arbeidsinschakeling belemmeren een maatregel is opgelegd. In dat geval verstrekt het college over de afgelopen zes maanden geen premie.

3.8 Overige vergoedingen

Noodzakelijke kosten:

De uitkeringsgerechtigde komt in aanmerking voor een vergoeding van kosten die noodzakelijk worden gemaakt in het kader van de arbeidsinschakeling. Dit betreft in ieder geval de kosten van:

- a. vervoer,
- b. tussenschoolse opvang,
- c. leermiddelen en
- d. overige kosten voor zover deze kosten noodzakelijk gemaakt worden ten behoeve van de arbeidsinschakeling.

a. vervoer

- Binnen een enkele reisafstand van 10 km wordt iemand geacht te kunnen lopen of fietsen en komen reiskosten niet in aanmerking voor vergoeding.
- Wanneer fietsen vanwege in de persoon gelegen factoren redelijkerwijs niet van de belanghebbende kan worden verlangd (bijvoorbeeld een aantoonbare handicap die de mobiliteit aantast) is ook vergoeding binnen een enkele reisafstand van 10 km mogelijk.
- Vergoedingen vinden plaats op basis van het openbaar vervoer als met openbaar vervoer gereisd wordt. .
- Vergoeding van reiskosten waarbij de enkele reisafstand meer bedraagt dan 10 km vindt plaats op basis van het kilometerbedrag van de maximale onbelaste vergoedingen volgens de belastingwetgeving (zie normenkaart) indien niet met openbaar vervoer gereisd wordt..
- Voor het bepalen van het aantal kilometers wordt de reisafstand volgens de online ANWB routeplanner kortste route gehanteerd.
- Om de reiskosten te kunnen declareren zal een correct en volledig ingevulde en ondertekende kilometerstaat(standaard formulier) moeten worden overlegd. Gemaakte reiskosten dienen in het jaar waarop ze betrekking hebben, aangevraagd te worden tot uiterlijk 1 april in het jaar daaropvolgend. Bij reizen met openbaarvervoer kan het transactieoverzicht OV-chipkaart voor een declaratie gebruikt worden.
- Wanneer de te verwachten reiskosten per maand meer dan 75 euro bedragen, kan op verzoek de te verwachten reiskosten voor een maand vooraf verstrekt worden.
- Geen reiskosten worden vergoed die een belanghebbende moet maken in opdracht van de organisatie waar hij met behoud van uitkering werkzaamheden verricht. Daarvoor is de betreffende organisatie verantwoordelijk.

b. tussenschoolse opvang

- Het vergoeden van door de uitkeringsgerechtigde op de basisschool van het kind geregelde tussenschoolse opvang.
- Vergoeding van deze opvang gebeurt op declaratiebasis door middel van overlegging van de facturen van de organisatie die de tussenschoolse opvang verzorgt. De declaratie dient ingediend te worden in het jaar waarop de kosten betrekking hebben tot uiterlijk 1 april het jaar daaropvolgend.

c. leermiddelen

- Leermiddelen ten behoeve van een noodzakelijke scholing komen in aanmerking voor vergoeding na het overleggen van nota's en zover deze leermiddelen niet al tot het normale huisraad worden gerekend.
- Ten aanzien van een computer geldt dat men geacht wordt gebruik te kunnen maken van voorzieningen die beschikbaar zijn bij het scholingsinstituut, in de Mariënbeurs of bibliotheek.

d. overige kosten

Vergoeding van noodzakelijke, voor eigen rekening komende, kosten die te maken hebben met het aangaan van een (gesubsidieerd) dienstverband is mogelijk. Denk hierbij aan bijvoorbeeld legeskosten voor het verkrijgen van een bewijs van goed gedrag en kosten van inentingen die men moet maken als men in een ziekenhuis gaat werken. Dit onder de voorwaarde dat de werkgever deze kosten niet vergoedt.

4. Beëindiging van de voorziening

Artikel 9 lid 1 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012 geeft aan in welke gevallen het college een voorziening kan beëindigen. Het college hanteert een nadere invulling op de volgende punten. Een voorziening wordt beëindigd:

- Indien de belanghebbende die aan een voorziening deelneemt zijn verplichtingen niet nakomt waardoor de termijn waarbinnen de voorziening moest bijdragen aan arbeidsinschakeling niet langer haalbaar is;
- Indien de voorziening achteraf gezien niet leidt tot arbeidsinschakeling;
- Indien de belanghebbende fraude heeft gepleegd en dit, of de gevolgen hiervan, een belemmering vormen voor de arbeidsinschakeling.

5. Afbouw gesubsidieerde arbeid

Artikel 8 lid 4 en artikel 19 van de Re-integratieverordening Wwb 2012 geeft aan dat het college aanvullend op de verordening met inachtneming van het beleidsplan nadere regels stelt ten aanzien van de voorzieningen bedoeld in artikel 19 van de verordening. Het gaat hierbij om regels ten aanzien van de volgende voorzieningen: 5.1 brugsubsidies, 5.2 premies, 5.3 participatiebanen en ID-banen. Deze voorzieningen worden evenals de Wiw-banen afgebouwd.

Om de uitstroom uit de Wiw-, ID- en participatiebanen te bevorderen zijn in paragraaf 5.4. en 5.5 regels vastgesteld die dit proces ondersteunen.

5.1 Brugsubsidies

Artikel 19 lid 3 van de Re-integratieverordening Wwb (2012) bepaalt dat brugsubsidies voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder in 2012 nog kunnen worden verstrekt indien de aanvraag ingediend wordt vóór 1 januari 2012. Artikel 19 lid 6 bepaalt dat brugsubsidies voor jongeren tot 27 nog kunnen worden verstrekt tot 1 maart 2012 indien de aanvraag ingediend wordt vóór 1 januari 2012 en de onderliggende arbeidsovereenkomsten vóór 1 maart 2012. Op deze brugsubsidies zijn de volgende nadere bepalingen van toepassing:

- a De looptijd van de loonkostensubsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en kan maximaal één jaar bedragen.
- b Bij een arbeidsovereenkomst met een overeengekomen contractsduur korter dan één jaar wordt de subsidie naar rato van de overeengekomen contractsduur verstrekt.
- c De voorwaarden en verplichtingen waaraan de werkgever moet voldoen zijn:
 - De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor het aantal weken dat gehanteerd wordt als referte-eis voor toepassing van de Werkloosheidswet.
 - De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst dan wel de aanstelling met de werknemer - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
 - De werkgever betaalt aan de werknemer een salaris tenminste op basis van het wettelijk minimumloon en passend binnen de bij de werkgever geldende CAO.
 - Het inkomen van de werknemer voor wie de werkgever subsidie ontvangt moet zodanig zijn dat de werknemer niet meer is aangewezen op een uitkering op grond van de Wwb. Een lager inkomen is toegestaan indien de werknemer op een kortere arbeidsduur is

- De werkgever bedingt voor geleverde goederen en diensten die voortvloeien uit de arbeid van de werknemer vergoedingen die de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden.
 - De werkgever draagt er zorg voor dat de er geen sprake is van verdringing van arbeid. Dat wil zeggen dat werkgever in een periode van zes maanden voorafgaand aan de brugsubsidie geen arbeidsovereenkomsten dan wel aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen.
- d De hoogte en de duur van de subsidie bedragen:
- Voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder die bij in dienst name langer dan een jaar werkloos zijn, of daarmee gelijk gesteld kunnen worden, in totaal € 8000 indien de overeengekomen arbeidsduur 32 uur per week of meer bedraagt.
 - Voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder die bij in dienst name korter dan een jaar werkloos zijn in totaal € 2000 indien de overeengekomen arbeidsduur 32 uur per week of meer bedraagt.
 - Uitkeringsgerechtigden die bij in dienst name korter dan een jaar werkloos zijn met meervoudige sociale of medische problematiek die de inzet van een brugsubsidie als opstap naar werk nodig hebben, worden gelijk gesteld aan de uitkeringsgerechtigden die bij in dienst name langer dan een jaar werkloos zijn.
 - De periode van werkloosheid wordt niet geacht te zijn onderbroken indien de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar en ouder voor indiensttreding korter dan 52 dagen of 400 uur heeft gewerkt.
 - Voor jongeren die bij in dienst name 23 jaar of ouder zijn en langer dan een half jaar werkloos zijn of daarmee gelijk gesteld kunnen worden in totaal: € 8000 indien de overeengekomen arbeidsduur 32 uur per week of meer bedraagt.
 - Voor jongeren die bij in dienst name jonger zijn dan 23 jaar en langer dan een half jaar werkloos zijn of daarmee gelijk gesteld kunnen worden in totaal € 6000 indien de overeengekomen arbeidsduur 32 uur per week of meer bedraagt.
 - Voor jongeren die bij in dienst name korter dan een half jaar werkloos zijn in totaal € 2000 indien de overeengekomen arbeidsduur 32 uur per week of meer bedraagt.
 - Gelijk gesteld worden de jongeren met meervoudige sociale of medische problematiek die de inzet van een brugsubsidie als opstap naar werk nodig hebben.
 - De periode van werkloosheid wordt niet geacht te zijn onderbroken indien de jongere korter dan 26 dagen of 200 uur heeft gewerkt.
 - De periode dat de belanghebbende een voorziening heeft gehad, wordt aangemerkt als periode van werkloosheid ook indien de belanghebbende in die periode niet ingeschreven heeft gestaan als werkzoekende bij het UWV-werkbedrijf.
 - Ook de periode dat de belanghebbende geen voorziening heeft gehad, niet ingeschreven stond bij het UWV en wel een uitkering in het kader van de Wwb en, of WIJ genoot wordt gezien als periode van werkloosheid.
 - Indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan één jaar of de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan 32 uur per week, wordt de subsidie naar rato vastgesteld waarbij helemaal geen subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd.
- e De aanvraag voor de subsidie wordt bij het college ingediend voor aanvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor subsidie wordt aangevraagd. Gelet op de termijn die het college nodig heeft om een beslissing op de aanvraag te nemen, is het ontvangen van de beslissing na ingang van het dienstverband voor risico van de aanvrager.
- f Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens op de door het college voorgeschreven model:
- naam, adres, woonplaats en BSN van de werknemer;

- een afschrift van de overeenkomst waaruit de aard, de duur, de omvang van de overeenkomst, de hoogte van de beloning en de intentie tot het verlengen van de overeenkomst na afloop van de subsidie, blijkt;
 - het model dient tevens ondertekend te zijn door de werknemer.
- g Het college stelt de subsidie vast zonder voorafgaande beschikking tot verlening van de subsidie.
- h Het subsidiebedrag wordt achteraf per kwartaal in gelijke delen uitbetaald.
- i De werkgever zendt per kwartaal aan het college loonstaten waaruit het voortduren van de brugsubsidie en de daaruit voortvloeiende verplichtingen blijkt.
- j De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan het college van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de arbeidsinschakeling van de werknemer. Tevens dient de werkgever onmiddellijk melding te maken van het verbreken van het dienstverband van de werknemer en van wijzigingen in de duur en omvang van dit dienstverband.
- k De brugsubsidie wordt geweigerd indien de brugsubsidie niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de jongere, uitkeringsgerechtigde, Anw-er en personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet.
- l De brugsubsidie wordt geweigerd indien de aanvraag na een hersteltermijn van twee weken nog steeds niet medeondertekend is door de jongere, uitkeringsgerechtigde, Anw-er en personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet.
- m De brugsubsidie wordt geweigerd als de werkgever voor dezelfde persoon al een brugsubsidie heeft gehad.
- n De brugsubsidie wordt geweigerd als de werkgever voor dezelfde persoon al een brugbaansubsidie in het kader van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005 en, of latere versies) of een brugsubsidie in het kader van de Verordening werkleeraanbod Wij (2009) heeft gehad.
- o De brugsubsidie wordt geweigerd indien de brugsubsidie niet vóór 1 januari 2012 is aangevraagd.
- p De brugsubsidie wordt geweigerd indien de werkgever zich niet bereid verklaart om in beginsel de werknemer bij voldoende functioneren na afloop van de brugsubsidie in dienst te houden.
- q De brugsubsidie wordt geweigerd indien de werkgever zich niet aan zijn verplichtingen houdt of er grond is aan te nemen dat de werkgever zich niet aan zijn verplichtingen zal houden. Dat laatste kan het geval zijn indien de werkgever zich niet aan zijn verplichtingen heeft gehouden bij een andere subsidie die het college de werkgever heeft toegekend.
- r De brugsubsidie wordt geweigerd indien de subsidie leidt tot verdringing of concurrentieverstoring.
- s De brugsubsidie wordt geweigerd indien de arbeidsovereenkomst niet aangegaan wordt voor minimaal het aantal weken dat gehanteerd wordt als referte-eis bij toepassing van de Werkloosheidswet.
- t De brugsubsidie wordt geweigerd indien de belanghebbende vanwege het aantal arbeidsuren waarvoor de arbeidsovereenkomst aangegaan wordt nog steeds aangewezen is op een uitkering op grond van de Wwb, behalve indien dit veroorzaakt wordt door het gegeven dat

- u Voor zover hiervan niet in bovenstaande regels is afgeweken, is op de verstrekking van de brugsubsidie de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking (NKS) en de daaruit voortvloeiende regels van toepassing.

5.2 Premies

De premies als bedoeld in artikel 17 van de Re-integratieverordening Wwb (2010), met uitzondering van de participatieplaatspremie, kunnen vanaf 1 januari 2012 niet meer door het college als voorziening worden aangeboden. Het college heeft de opdracht gekregen overgangsbepalingen ten aanzien van deze premies vast te stellen.

Het college stelt de volgende overgangsbepaling vast voor de activerings-, vrijwilligers- en deeltijdpremie als bedoeld in paragraaf 3.8 van de herziene Beleidsregels Re-integratie Wwb 2011:

- De activerings- vrijwilligers- en deeltijdpremie worden nog verstrekt tot 1 juli 2012 voor zover de belanghebbende op 31 december 2011 recht had op de betreffende premie en de maximale duur van de premie op 1 juli 2012 nog niet is bereikt
- De activerings- vrijwilligers- en deeltijdpremie worden nog verstrekt tot de datum waarop de maximale duur van de premie na 1 januari 2012 doch voor 1 juli 2012 wordt bereikt.
- De overige bepalingen uit paragraaf 3.8 van de herziene Beleidsregels Re-integratie Wwb 2011 die de activerings-, vrijwilligers- en deeltijdpremie betreffen blijven tot uiterlijk 1 juli 2012 van toepassing.

Er wordt voor uitstroom vanaf 1 januari 2012 geen uitstroompremie meer verstrekt tenzij het gaat om uitstroom uit een Wiw-, ID-baan of participatiebaan met een contract voor onbepaalde tijd. De regels die hierop betrekking hebben, zijn vastgelegd in paragraaf 5.5.

5.3 Participatiebanen en ID-banen

a. Participatiebanen

Ten aanzien van de participatiebanen, als bedoeld in artikel 21 van de ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005), stelt het college de volgende nadere regels.

Participatiebanen zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden. Jaarlijks vindt er een doel- en rechtmatigheidscontrole plaats waarbij gecontroleerd wordt of de betreffende werknemer nog steeds aangewezen is op een participatiebaan en de betreffende werknemer nog voldoet aan de vereisten om voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen. Dat wil zeggen dat er wordt gekeken naar het vermogen en naar het gezinsinkomen. Indien het vermogen meer bedraagt dan het in de Wwb vrijgestelde bedrag wordt de voorziening beëindigd. Tevens wordt de voorziening beëindigd indien het gezinsinkomen meer bedraagt dan 130 % wettelijk minimumloon. Met ingang van 1 januari 2012 ten gevolge van een wijziging van de Wwb wordt een nieuwe definitie van het begrip gezin gehanteerd. Niet alleen gehuwden vallen onder dit begrip maar ook (alleenstaande) ouders met hun meerderjarige kinderen.

Vermogen dat beschouwd kan worden als vanuit de participatiebaan gespaard salaris, wordt niet meegeteld bij de bepaling van de hoogte van het vermogen. Werknemers die naast hun participatiebanen reguliere werkzaamheden verrichten, ook als dit als zelfstandige geschiedt, worden geacht niet meer aangewezen te zijn op een participatiebaan. De voorziening en derhalve de subsidiëring van de uitvoeringsorganisatie dient beëindigd te worden.

Indien partners, beiden een participatiebaan hebben, mag de gezamenlijke arbeidsduur niet meer dan 40 uur per week bedragen.

De uitvoeringsorganisatie voor de participatiebanen ontvangt voor de uitvoering van de participatiebanen niet meer subsidie dan het over het kalenderjaar 2010 vastgestelde bedrag, loonkostenstijgingen waar dan ook door veroorzaakt worden niet meer gesubsidieerd.

Uitbreidingen van contractduur worden niet meer door het college toegekend.

b. ID-banen

Ten aanzien van de in- en doorstroombanen als bedoeld in artikel 27 lid 2 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) stelt het college de volgende regels vast:

In afwijking van artikel 9 lid 1 en artikel 10 lid 2 van het voormalige Besluit in- en doorstroombanen mag het loon, exclusief de vakantietoeslag, van de werknemer op een Instroombaan de grens van 130% van het wettelijk minimumloon overschrijden en mag het loon, exclusief de vakantietoeslag van de werknemer op een Doorstroombaan de grens van 150% van het wettelijk minimumloon overstijgen. Deze regel heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2005. De loonkostensubsidie wordt om deze reden niet beëindigd. Dit betekent echter niet dat de loonkosten die gepaard gaan met de overschrijding van de loongrens van 130% van het wettelijk minimumloon dan wel 150% van het wettelijk minimumloon gesubsidieerd worden. Het college vergoedt niet meer dan het over het kalenderjaar 2010 vastgestelde bedrag aan subsidie. Ook een eventuele urenuitbreiding vanaf 1 januari 2011 wordt niet gesubsidieerd. Indien er sprake is van verlaging van de loonkosten of uitdiensttreding van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato respectievelijk volledig beëindigd.

De subsidie wordt per kalenderjaar verleend en vastgesteld. Vaststelling van de subsidie geschiedt in het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de subsidie verleend is.

Het besluit van de gemeente Nijmegen om de In- en doorstroombaansubsidies in fases af te bouwen, kan ertoe kunnen leiden dat werkgevers gedwongen worden om al hun werknemers op een Instroom- of Doorstroombaan reeds op 1 januari 2012 in plaats van op een latere datum te ontslaan. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat de subsidie per werknemer wordt verleend en derhalve per werknemer wordt gekort. In afwijking van het Besluit In- en Doorstroombanen wordt vastgesteld dat vanaf 1 januari 2012 de subsidie niet meer per werknemer wordt verleend. In plaats daarvan wordt de subsidie ten behoeve van alle ID-werknemers van een werkgever als geheel verleend. Daardoor krijgt de organisatie de mogelijkheid, indien de subsidiekortingen voor het jaar 2012 financieel gezien niet (geheel) binnen de organisatie opgevangen kunnen worden, één of meerdere van de ID-werknemers voor te dragen van wie de Instroom- of Doorstroombaan als voorziening geheel of gedeeltelijk beëindigd kan worden. Deze voordracht dient te geschieden conform de regels die gelden voor ontslag bij werkgever. Het gevolg hiervan is dat indien het dienstverband geheel of gedeeltelijk beëindigd wordt, de subsidie voor deze persoon in dat kalenderjaar niet meer volledig gekort wordt. De korting is immers reeds op het geheel van de subsidie voor alle werknemers in dat kalenderjaar toegepast.

De subsidie wordt per kwartaal bevoorschot.

De subsidie kan bestaan uit twee soorten vergoedingen:

1. een bijdrage in de loonkosten en
2. een bijdrage in de aanvullende kosten.

ad. 1. Een bijdrage in de loonkosten

Het college vergoedt alleen die loonkosten die gemaakt worden omdat de werkgever de loonkosten op basis van een CAO verplicht is te maken. Mochten deze kosten voor vergoeding in aanmerking komen, dan nog vergoedt het college in geen geval meer dan het bedrag dat overeenkomt met 130 % van het wettelijk minimumloon bij een Instroombaan en 125% van het wettelijk minimumloon bij een Doorstroombaan. Bovendien wordt niet meer gesubsidieerd dan het over het kalenderjaar 2010 vastgestelde bedrag. En wordt de subsidie naar rato verminderd bij een daling van de loonkosten en volledig beëindigd bij uitdiensttreding. Dit heeft tot gevolg dat

kosten die te maken hebben met het beëindigen van het dienstverband en voortvloeien uit een CAO, sociale plannen of individuele ontslagafspraken met werknemers niet door de gemeente vergoed worden. Werkgever kan hiervoor een aparte subsidieaanvraag doen. Op basis van nader op te stellen regels worden deze aanvragen getoetst.

Bij de berekening van de vergoeding van de loonkosten wordt de volgende rekensom gevolgd: $\text{Loonkosten} = \text{brutoloon} + \text{werkgeverslasten} - \text{opbrengsten}$. Onder opbrengsten wordt onder andere begrepen: ziektegeden, WAO-WIA gelden en premiekortingen. Het college gaat ervan uit dat de werkgever alle door de overheid ter beschikking gestelde mogelijkheden om de loonkosten te verlagen, benut. Dit betekent dat het college altijd - ongeacht of de werkgever van deze mogelijkheden daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt - de loonkosten met de opbrengsten hiervan verlaagd.

Daarnaast heeft het college de mogelijkheid eigen bijdragen op te leggen. Indien een eigen bijdrage is opgelegd, wordt hierbij in de hiervoor genoemde rekensom ook rekening gehouden. De hoogte van de eigen bijdrage wordt in een percentage van de totale loonkosten uitgedrukt.

ad. 2. Een bijdrage in de aanvullende kosten

De subsidie voor de aanvullende kosten, is een bijdrage in de kosten gemaakt door de werkgever, en bedraagt maximaal € 910,- per instroombaan van 32 uur per week, per jaar. De subsidie wordt alleen voor een instroombaan verstrekt. Voor zover een eigen bijdrage in de aanvullende kosten is verstrekt in 2010, kan hierop ook in 2011 en 2012 een beroep op worden gedaan. Het bedrag aan aanvullende kosten dat vergoed wordt, is echter niet hoger dan het in 2010 aan aanvullende kosten vastgestelde bedrag.

De subsidie kan worden aangewend voor de volgende kostenposten voor zover deze niet vallen onder de definitie van werkgeverslasten: reiskosten woon- werkverkeer, functiegerichte opleidingen, kosten accountantsverklaring, kinderopvang, kosten arbodienst, werkkleding, koffiegeld en feestdagtoeslag of kosten gemaakt voor het inwerken en begeleiden voor het vervullen van de functie.

5.4 Bijverdienen naast een Wiw-baan of een ID-baan

Werknemers werkzaam in het kader van de voormalige Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) en het voormalige Besluit in- en doorstroombanen (ID) als bedoeld in artikel 27 lid 1 respectievelijk lid 2 van de re-integratieverordening Wwb 2005 mogen naast hun Wiw-baan of ID-baan bijverdienen mits dit met voorafgaande toestemming van het college geschiedt.

Toestemming wordt gegeven indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- De reguliere werkzaamheden bieden perspectief op volledige uitstroom uit de Wiw-baan.
- De werkzaamheden verenigbaar zijn onder andere qua inhoud en qua werktijden met de werkzaamheden die de werknemer op zijn Wiw- of ID-baan verricht.
- De werknemer gaat akkoord met aanpassing van de arbeidsduur van de Wiw- of ID-baan indien de arbeidsduur van de Wiw- of ID-baan en de reguliere arbeidsduur samen de grens van 40 uur overschrijdt. Bij overschrijding van de grens van 40 uur wordt het aantal uren boven de grens van de Wiw- of ID-arbeidsduur afgetrokken. Bijvoorbeeld een Wiw-werknemer met een Wiw-arbeidsduur van 36 uur per week gaat 15 uur regulier werken. Dat zou betekenen dat de werknemer in totaal 51 uur zou moeten werken en dat de grens van 40 uur met 11 uur overschreden zou worden. De Wiw-arbeidsduur wordt derhalve verlaagd naar 25 uur.
- Het salaris dat de werknemer verdient met zijn reguliere werkzaamheden, mag niet de 60% van zijn oorspronkelijke (dat wil zeggen vóór eventuele aanpassing van de arbeidsduur) Wiw- of ID-salaris overschrijden.
- De Wiw-werknemer dient bij aanvang van de reguliere werkzaamheden geplaatst te zijn op een Wiw-werkplek.

Toestemming dient minimaal twee weken voor aanvang van de reguliere werkzaamheden door de Wiw- of ID-werknemer gevraagd te worden waarbij de werknemer dient aan te geven akkoord te gaan met de eventuele noodzakelijke aanpassing van de arbeidsduur.

5.5 Ondersteuning van de afbouw van de gesubsidieerde banen

De afbouw van de gesubsidieerde banen heeft grote gevolgen voor de betrokken werknemers. In veel gevallen zal er sprake zijn van verlies van de gesubsidieerde baan en zal er een beroep moeten worden gedaan op een WW-uitkering waardoor het inkomen daalt. Het college wil proberen deze negatieve gevolgen zo veel mogelijk te voorkomen. Daarom zijn de beleidsregels in deze paragraaf erop gericht de uitstroom naar regulier werk zoveel mogelijk te faciliteren. In eerste instantie uitstroom bij de betrokken ID-werkgever of Wiw-inlener en in tweede instantie uitstroom elders. Het college heeft hierbij rekening gehouden met het gegeven dat vanaf een bepaalde leeftijd uitstroom naar regulier werk heel moeilijk te verwezenlijken is.

a. Ondersteuningsaanbod ter bevordering van de verkrijging van een reguliere baan

De ID-werkgever kan in aanmerking komen voor een subsidie van maximaal € 3000, - voor de kosten die hij maakt ter bevordering van de uitstroom van de ID-werknemer naar een reguliere baan. Het gaat hierbij onder andere om kosten voor een outplacementtraject of arbeidsmarktrelevante scholing of arbeidsmarktrelevante opleiding.

Bij de aanvraag verstrekt de werkgever documentatie over de inhoud van de scholing of opleiding of het outplacementtraject en de kosten hiervan. Het college beoordeelt of de betreffende voorziening noodzakelijk is voor de medewerker conform paragraaf 1 van deze beleidregels. Indien de werknemer inmiddels al uitgestroomd is naar een regulier gefinancierde baan met een contract voor een half jaar, ongeacht de arbeidsduur per week, wordt aangenomen dat de betreffende voorziening noodzakelijk was. Dit geldt ook voor uitstroom naar arbeid als zelfstandige. Een dienstverband in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening wordt niet gezien als uitstroom naar een regulier gefinancierde baan.

De subsidie wordt door het college direct vastgesteld.

Uitbetaling van de subsidie vindt plaats nadat de ID-werkgever heeft aangetoond dat de betreffende kosten zijn gemaakt.

b. Overbrugging tussen banen

Als een ID-werknemer na 1 augustus 2012 bij zijn ID-werkgever een regulier gefinancierde baan aangeboden wordt, kan het college voor het jaar 2012 besluiten gedeeltelijk af te zien van de kortingen als bedoeld in artikel 21 lid 3 van de Re-integratieverordening Wwb 2011. De werkgever dient hiertoe bij het college een aanvraag te doen waaruit blijkt dat er sprake is van een regulier gefinancierde baan van minimaal een half jaar. Tevens dient de werkgever financieel te onderbouwen waarom de werknemer niet vóór 1 augustus 2012 in dienst had kunnen treden. Het gedeeltelijk ongedaan maken van de kortingen wordt geweigerd indien hieraan niet wordt voldaan of de onderbouwing naar de mening van het college ontoereikend is.

c. Gewenningsbijdrage

Als er bij uitstroom naar een reguliere baan, aansluitend aan de gesubsidieerde baan, sprake is van teruggang in inkomen kan de ID-werkgever de voormalige ID-medewerker een gewenningsbijdrage aanbieden. De werkgever kan voor subsidie van deze gewenningsbijdrage in aanmerking komen. De gemeente subsidieert maximaal:

- Gedurende een half jaar 2/3 van het (bruto) verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen.
- Gedurende het volgende half jaar 1/3 van het verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen. Werkgeverslasten bovenop het bruto salaris worden niet gefinancierd.

Bovendien gelden de volgende voorwaarden:

Er wordt alleen subsidie voor de gewenningsbijdrage verstrekt op basis van het bruto salaris voor de contractsomvang na het regulier maken van de baan, en niet voor de uren dat men werkloos wordt.

- Werkgeverslasten (bovenop het brutoloon) worden niet gecompenseerd.
- Eventueel verlies van inkomensafhankelijke regelingen (zoals reiskosten) en een verlies aan pensioenopbouw worden niet meegenomen in de subsidiering van de gewenningsbijdrage.
- Het moet gaan om ten minste een regulier gefinancierde baan van een half jaar.

De ID-werkgever kan de subsidie bij het college aanvragen tot twee maanden nadat de ID-baan is omgezet naar een regulier gefinancierde baan.

Bij de aanvraag verstrekt de werkgever een tweetal loonstroken (zowel van het oude als het nieuwe salaris) waaruit blijkt dat de werknemer een regulier gefinancierde baan met een lager loon is gaan verrichten.

De subsidie wordt door het college direct vastgesteld.

De werkgever zendt per kwartaal aan het college loonstaten waaruit het voortduren van de uitbetaling van de gewenningsbijdrage blijkt.

De subsidie wordt achteraf per half jaar betaald nadat de ID-werkgever aan de verplichtingen heeft voldaan.

d. Uitstroompremie

Artikel 19 van de Re-integratieverordening Wwb bepaalt dat het college in het kader van de afbouw van de gesubsidieerde arbeid een premie kan verstrekken.

Het college verstrekt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011 een uitstroompremie, als bedoeld in art. 31 WWB lid 2 onder j, bij volledige uitstroom uit de ID-baan, Wiw-baan of de participatiebaan die voor onbepaalde tijd aangegaan is, voor het aanvaarden van een regulier gefinancierde baan aansluitend aan de gesubsidieerde baan. We hanteren daarbij de volgende premiehoogten:

Bij uitstroom voor 1 januari 2012: € 1.500

Bij uitstroom voor 1 april 2012: € 1.000

Bij uitstroom voor 1 juli 2012: € 750

Onder volledige uitstroom wordt ook begrepen, de situatie dat de werknemer bij uitstroom uit zijn ID-baan, Wiw-baan of participatiebaan voor onbepaalde tijd, naast zijn reguliere baan een uitkering, niet zijnde een WWB, IOAW of IOAZ, ontvangt.

Om te kunnen beoordelen of de werknemer voor de premie in aanmerking komt, dient de werknemer een kopie van de regulier gefinancierde arbeidsovereenkomst te verstrekken.

Onder een regulier gefinancierde baan wordt ook begrepen: een baan gesubsidieerd met brugsubsidie en arbeid als zelfstandige.

Uitbetaling van de premie geschiedt maximaal drie maanden nadat de werknemer uitgestroomd is, mits de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

Dit is de premie waarnaar in het Sociaal Plan Wiw in artikel 5 naar verwezen wordt.

e. Subsidie voor aanvulling op de WW-uitkering dan wel andere wijze van uitstroom

Ook ID-werkgevers kunnen hun werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding ineens of een suppletie op de WW-uitkering toekennen om zodoende eventuele inkomensachteruitgang te compenseren en op een goede manier de arbeidsrelatie af te sluiten.

Het college wil de werkgevers subsidiëren die een suppletie op de WW-uitkering aanbieden aan werknemers die op 1 januari 2012 61 jaar en 10 maanden of ouder zijn.

De maximale subsidie die het college kan verstrekken is het verschil tussen het bruto maandinkomen en de WW-uitkering plus eventuele bovenwettelijke uitkeringen waarbij het college voor de bepaling van de hoogte van de subsidie voor het maandinkomen de volgende maxima hanteert: 130 WML% bij een Instroombaan en 125% WML bij een ID-baan. De regels zoals vastgelegd in paragraaf 5.3 zijn analoog van toepassing. In afwijking van deze regels komen de volgende kosten niet voor subsidie in aanmerking: het werkgeversdeel van de pensioenspremie en andere aanvullende loonbestanddelen waaronder een reiskostenvergoeding. Eventueel verlies van pensioenaanspraken en andere (ondersteunende) regelingen komen ook niet voor subsidie in aanmerking.

De ID-werkgever kan de subsidie bij het college aanvragen tot twee maanden nadat de ID-werknemer recht heeft op een WW-uitkering.

Bij de aanvraag verstrekt de werkgever documenten waaruit blijkt dat de werknemer een WW-uitkering toegewezen heeft gekregen en wat de hoogte hiervan is.

De subsidie wordt door het college direct vastgesteld.

De werkgever zendt per kwartaal aan het college loonstaten waaruit het voortduren van de uitbetaling van de WW-aanvulling blijkt.

De subsidie wordt achteraf per kwartaal betaald nadat de werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

De ID-werkgever kan het college verzoeken de subsidie voor de WW-suppletie in één keer uit te betalen. In dat geval dient de werkgever aan te tonen dat de WW-suppletie in één keer uitbetaald is aan de werknemer.

Indien de ID-werkgever de ID-werknemer, die op 1 januari 2012 61 jaar en 10 maanden of ouder is, in dienst wil houden, kan de werkgever het college verzoeken het bedrag dat als WW-aanvulling zou worden gesubsidieerd, als subsidie voor de loonkosten te ontvangen. Bij de verlening van de subsidie wordt bij de berekening van de hoogte van de subsidie, eventuele bovenwettelijke uitkeringen buiten beschouwing gelaten. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever een document waaruit blijkt dat de ID-werknemer voor 70% regulier gefinancierd wordt. Op de continuering van de subsidiëring van de loonkosten zijn de regels van toepassing als omschreven onder paragraaf 5.3. Deze subsidie kan pas toegekend worden vanaf 1 augustus 2012.

De werkgever kan het college eveneens verzoeken het bedrag dat als WW-aanvulling zou worden gesubsidieerd te mogen gebruiken voor andere regelingen die de overgang van een ID-baan naar werkloosheid ondersteunen, mits deze regelingen fiscaal toegelaten zijn. Hierbij wordt gedacht aan vervroegde pensionering.

f. Subsidie voor verplichte vergoedingen bij ontoereikende middelen

Er zijn ID-werkgevers die vanuit regelgeving en CAO's gehouden zijn om vergoedingen te betalen bij ontslag, dan wel bijvoorbeeld de kosten van een WW-uitkering zelf moeten betalen. De financiële consequenties van de afbouw van de ID-banen die het gevolg zijn van sectorspecifieke afspraken, regelgeving of arbeidsvoorwaarden zijn in principe voor rekening en risico van de werkgever zelf. De werkgever kan bij de gemeente een aanvraag indienen voor subsidie indien er aantoonbaar sprake is van onvoldoende toereikende middelen om deze verplichtingen die verband houden met de rechten van de ID-werknemers te bekostigen. Dit geldt niet voor verplichtingen die voortvloeien uit een door de ID-werkgever afgesloten Sociaal Plan, evenmin als een dergelijk Sociaal Plan als CAO is aangemeld.

De werkgever dient bij aanvraag van deze subsidie een accountantsverklaring te overleggen waarin de accountant verklaart dat de werkgever over ontoereikende middelen beschikt om deze verplichtingen na te komen. Tevens dient de werkgever aan te tonen dat hij het maximale eraan gedaan heeft om de kosten te voorkomen.

De subsidie dient in beginsel aangevraagd te worden voor het einde van het ID-dienstverband ervan uitgaande dat de kosten voor de werkgever reeds voor het einde van het dienstverband inzichtelijk zijn. Mocht dit niet het geval zijn dan wordt hiervan afgeweken.

De hoogte van de subsidie, is afhankelijk van de vraag in hoeverre de eigen middelen van de werkgever toereikend zijn.

De subsidie wordt direct vastgesteld.

Uitbetaling van de subsidie geschiedt nadat de werkgever aangetoond heeft de betreffende kosten te hebben gemaakt.

g. Invulling restvolume gesubsidieerde arbeid

Het college heeft op basis van artikel 21 lid 5 van de Re-integratieverordening Wwb besloten de loonkostensubsidies voor WSW-geïndiceerden niet te korten en niet te beëindigen.

Indien de werkgever middels een kopie van de WSW-indicatie kan aantonen dat een ID- of Wiw-werknemer beschikt over een WSW-indicatie wordt het besluit de subsidie te korten en te beëindigen voor de betreffende werknemer ingetrokken. Dit onder de voorwaarde dat het ID- of Wiw-dienstverband nog niet beëindigd is op het moment dat de WSW-indicatie is afgegeven.

Op de continuering van de subsidiering zijn de beleidsregels van toepassing als omschreven in paragraaf 5.3 van deze beleidsregels. Het maximale subsidiebedrag is het bedrag dat over 2010 is vastgesteld. Mocht echter het aantal WSW-geïndiceerden op een ID- of Wiw-baan, het aantal beschikbare banen binnen het restvolume van 200 banen overstijgen, dan kan het college besluiten om alsnog te korten op de subsidie.

C. Maatregelen

1. Maatregel bij gezinsnorm

Artikel 3 lid 1 van de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand bepaalt dat de maatregel wordt toegepast op de bijstandsnorm.

Dit betekent indien er sprake is van een gezin dat de maatregel over de gehele gezinsbijstand wordt opgelegd dit ongeacht wie de gedraging gepleegd heeft.

Het college geeft hierop de navolgende aanvullende regel:

Als er sprake is van een gezin en de gezinssamenstelling wijzigt, doordat een van de gezinsleden het gezin verlaat, tijdens een lopende maatregel, wordt de maatregel toegepast op de uitkering van het gezinslid die het maatregelwaardig gedrag heeft getoond.

De maatregel vervalt als degene die het maatregelwaardig gedrag heeft getoond komt te overlijden.

2. Heroverweging maatregel

Artikel 18 lid 3 Wwb geeft het college de opdracht om een besluit tot verlaging van de bijstand binnen een termijn van ten hoogste drie maanden te heroverwegen.

Het college geeft aan deze verplichting de navolgende invulling: alleen bij een maatregel van drie maanden of langer, die is opgelegd wegens niet voldoen aan de opgelegde verplichtingen van artikel 9 lid 1 onder a en b Wwb, wordt heroverwogen.

In de overige gevallen (denk aan fraude) niet. Een maatregel wordt immers opgelegd met als doel toekomstig gedrag te veranderen. Daarnaast is bij fraude niet het gedrag uitgangspunt van de maatregel doch de hoogte van de benadeling. Bij zo'n herbeoordeling hoeft niet opnieuw een besluit te worden genomen, waarbij alle relevante feiten en omstandigheden opnieuw tegen het licht worden gehouden.

Beoordeeld moet worden of het redelijk is dat de opgelegde maatregel wordt gecontinueerd. Daarbij wordt gekeken naar de omstandigheden waarin betrokkene verkeert (deze kunnen immers zijn gewijzigd waardoor een matiging of beëindiging van de maatregel aan de orde is), maar bijvoorbeeld ook of de belanghebbende nu wel aan zijn verplichtingen voldoet (maatregel beoogt immers een gedragsverandering te bewerkstelligen). Indien deze na 3 maanden voldoende merkbaar is, heeft de maatregel reeds op dat moment het beoogde effect.

Het resultaat van de heroverweging kan derhalve driedig zijn. De belanghebbende laat blijken zich inmiddels niet langer schuldig te maken aan de verwijtbare gedraging waarvoor de verlaging was opgelegd. In dat geval zal de verlaging worden herzien met ingang van het moment waarop van verder verwijtbaar gedrag geen sprake meer is.

Beëindiging van de verlaging na drie maanden vindt plaats als de belanghebbende aannemelijk maakt dat hij zich voortaan aan de opgelegde verplichtingen zal houden. Van voortzetting van de opgelegde maatregel zal sprake zijn als de belanghebbende zich ook ten tijde van de heroverweging nog steeds aan de verwijtbare gedraging schuldig maakt. Hierbij kan ook sprake zijn van recidive.

Heroverweging kan ook leiden tot voortzetting met vaststelling van een lager percentage als de belanghebbende blijkt geeft zijn gedrag enigszins, maar onvoldoende te hebben verbeterd.

3. Meerdere maatregelen

Het opleggen van meerdere maatregelen is mogelijk. Het gaat dan om verschillende gedragingen waarvoor een maatregel mogelijk is.

Het college geeft als regel dat in dat geval de percentages bij elkaar opgeteld worden.

Bij de beoordeling van de ernst van het feit en de mate van verwijtbaarheid kunnen beide gedragingen wel in hun onderlinge samenhang worden gezien. Dit kan dan resulteren in een minder zware of zwaardere maatregel.

4. Maatregeloplegging bij niet tijdig verstrekken inlichtingen bij aanvraag

Artikel 9 van de Maatregelenverordening Wet werk en bijstand geeft bepalingen over het opleggen van een maatregel bij het niet tijdig verstrekken van inlichtingen.
Er wordt geen maatregel opgelegd bij het niet op tijd verstrekken van inlichtingen bij een aanvraag om bijstand voor de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan.