

## Beleidsregels re-integratie gemeente Borsele 2012

### Hoofdstuk 1 Wettelijke grondslag

#### Artikel 1.1 Wettelijke grondslag

1. Wet Werk en Bijstand (WWB)
2. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
3. Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. (IOAZ)
4. Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borsele 2012
5. Beleidsplan re-integratie gemeente Borsele 2012

### Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

#### Artikel 2.1 Begripsbepalingen

- 1 Alle begrippen die in dit besluit worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de WWB, IOAW en IOAZ, de Re-integratieverordening, het beleidsplan en de Algemene wet bestuursrecht.
- 2 In dit besluit wordt verstaan onder:
  - a Het college: het college van burgemeester en wethouders van Borsele;
  - b De uitkering: de uitkering op grond van de WWB, IOAW of IOAZ;
  - c De uitkeringsgerechtigde: de persoon met een uitkering op grond van de WWB, de IOAW of de IOAZ.
  - d De Nugger: de niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid van de WWB;
  - e De Anw'er: de persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaanden wet zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid van de WWB;
  - f De verordening: de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Borsele 2012;
  - g Het beleidsplan: het beleidsplan re-integratie gemeente Borsele.
  - h Plan van aanpak: het plan waarin de ondersteuning wordt uitgewerkt en de verplichtingen over arbeidsinschakeling, evenals de gevolgen van het niet nakomen van die verplichtingen, worden vastgelegd

#### Artikel 2.2 Prioritering

De in deze beleidsregels genoemde voorzieningen kunnen alleen worden ingezet voor zover in het beleidsplan als bedoeld in artikel 2.1 lid 2 sub g is bepaald dat deze voor de betreffende doelgroep kunnen worden ingezet.

#### Artikel 2.3 Intake / poortwachter

Tijdens de intake wordt door de consulent direct beoordeeld of een cliënt in aanmerking komt voor werk, een voorliggende voorziening of een uitkering. Waar mogelijk zal geprobeerd worden de cliënt met een baan naar huis te laten gaan. Op het moment dat blijkt dat er niet direct werk is voor betrokkene wordt er een diagnosegesprek gevoerd.

#### Artikel 2.4 Diagnosestelling en indeling in doelgroepen

- 1 De diagnose dient om een beeld te krijgen van de cliënt op onderwerpen als opleiding, werkervaring, motivatie en leefomstandigheden. Deze informatie dient als belangrijke bouwsteen voor de indeling in een van de in het volgende lid genoemde doelgroepen en het uiteindelijke plan van aanpak. De diagnose kan zowel door de gemeente zelf worden gesteld of worden ingekocht, bijvoorbeeld medische adviezen.
- 2 Het college maakt voor de aanbidding van ondersteuning en voorzieningen een onderscheid tussen cliënten met - en cliënten zonder arbeidsperspectief. Hiertoe worden alle cliënten op basis de diagnose ingedeeld in een van volgende doelgroepen:
  - a. Groep 1 Cliënten die met een korte afstand tot de arbeidsmarkt van maximaal zes maanden, die in staat worden geacht uit te stromen naar algemeen geaccepteerde arbeid;
  - b. Groep 2 Cliënten die een langere afstand tot de arbeidsmarkt hebben van meer dan zes maanden en die na het volgen van een re-integratietraject in staat worden geacht uit te stromen naar algemeen geaccepteerde arbeid.

- c. Groep 3 Cliënten voor wie uitstroom naar betaald werk niet direct mogelijk is, maar op termijn wel. Bijvoorbeeld cliënten met een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht zoals alleenstaande ouders met jonge kinderen en inburgeringsplichtigen. Voor deze cliënten kan sociale activering worden ingezet, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk.
- d. Groep 4 Cliënten waarvoor uitstroom naar betaald werk op grond van beperkingen niet mogelijk is. De beperkingen kunnen zowel psychisch als lichamelijk van aard zijn, sommige cliënten hebben een indicatie voor dagbesteding. Voor deze groep worden geen voorzieningen of middelen ingezet.

### **Artikel 2.5 Plan van aanpak**

- 1 Voor personen jonger aan wie de verplichtingen van artikel 9 WWB, artikel 37 IOAW of artikel 37 IOAZ zijn opgelegd, wordt een plan van aanpak opgesteld, waarin de ondersteuning wordt uitgewerkt en de verplichtingen over arbeidsinschakeling, evenals de gevolgen van het niet nakomen van die verplichtingen, worden vastgelegd. Uit het plan vloeit tevens voort welke voorzieningen het college ter beschikking zal stellen om uitvoering van het plan mogelijk te maken. Het plan van aanpak maakt onderdeel uit van de beschikking.
- 2 Het plan dient door alle partijen te worden ondertekend en is een overeenkomst. Het niet meewerken aan- of niet nakomen van de overeenkomst kan leiden tot het verlagen van de uitkering conform de bepalingen van de Afstemmingsverordening, dan wel terugvordering van door de gemeente gemaakte kosten. Zie hoofdstuk 7.

## **Hoofdstuk 3 Overige bepalingen over voorzieningen**

### **Artikel 3.1.1 Hoogte loonkostensubsidies**

- 1 Aan een werkgever die een persoon met een uitkering in dienst neemt die tenminste zes staat ingeschreven als werkzoekende bij de daarvoor aangewezen organisatie en die behoort tot de in artikel 3.2. lid 2 van deze beleidsregels bedoelde doelgroep 1 of 2, kan een loonkostensubsidie worden verstrekt.
- 2 De duur en de hoogte van de subsidie zijn afhankelijk van de potentiële productiviteit van de kandidaat en de afstand tot de arbeidsmarkt.
  - a. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt minimaal 10% en maximaal 75 % van de op de belanghebbende van toepassing zijnde bruto bijstandsnorm.
  - b. De duur van de subsidie maximaal 12 maanden. Hoe kleiner de afstand tot de arbeidsmarkt, hoe korter en beperkter de subsidie.
- 3 In bijzondere gevallen is afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel mogelijk. Een voorbeeld van een dergelijke situatie is een bijzondere afspraak met een werkgever of sector waarbij er sprake is van een vorm van baangarantie na afloop van de subsidiëring.
- 4 De subsidie is gebaseerd op dienstverbanden van 32 uren per week. Het subsidiebedrag wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uren per week.
- 5 Indien een dienstverband van >32 uur noodzakelijk is om een werknemer uitkeringsvrij te maken, dan kan de subsidie naar rato worden verhoogd.

### **Artikel 3.1.2 Subsidievoorwaarden**

- 1 De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer;
- 2 De subsidie wordt alleen verstrekt als de werkgever een overeenkomst heeft gesloten met een werknemer van wie vooraf door of namens het college is vastgesteld dat deze tot de beoogde doelgroep behoort.

### **Artikel 3.1.3 Betaling van de subsidie**

- 1 De loonkostensubsidie wordt achteraf betaald na ontvangst van de loonstroken over de tussen de gemeente en de werkgever afgesproken periode, bijvoorbeeld per maand of per kwartaal.
- 2 Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten waarvoor, al dan niet door de gemeente, al een andere subsidie wordt verstrekt.

### **Artikel 3.2 Detacheringsbanen: werkgeverschap gesubsidieerde arbeid**

- 1 Het college kan een detacheringsbaan inzetten voor een persoon die behoort tot de in artikel 2.4 lid 2 van deze beleidsregels bedoelde doelgroep 1 of 2.
- 2 Het doel van detachering is werkervaring op te laten doen als ongesubsidieerd werken nog niet mogelijk is. Het uiteindelijke doel is uitstroom naar regulier werk. Per persoon kunnen doelen individueel worden bepaald in overleg met de organisatie waar de klant is gedetacheerd.

- 3 Het uitgangspunt van detachering is dat er een werkplek moet zijn op het moment dat de detachering in gaat. Dus geen zogenaamde "lege" detacheringen waarin klanten inactief zijn. Het aantal uren dat een klant moet werken is afhankelijk van het salaris (afgeleid van de hoogte van de uitkering of inkomensvoorziening).
- 4 Per persoon kan het verschillen wie voor de werkplek zorgt:
  - De gemeente kan een werkplek vinden en vervolgens een detachering inkopen;
  - De gemeente kan aan de contractpartner opdracht geven om een werkplek te zoeken en koopt daarmee eerst een voorbereidingsperiode in.
- 5 De duur van deze periode kan per persoon verschillen. Zodra een werkplek is gevonden, kan de gemeente een detachering inkopen. Een detacheringsbaan wordt in eerste instantie ingezet voor de duur van een jaar en kan indien dat noodzakelijk wordt geacht, worden verlengd tot maximaal twee jaar.

### **Artikel 3.3 Scholing**

- 1 Het college kan scholing aanbieden aan personen in een re-integratietraject, indien het zonder deze scholing niet mogelijk is, instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Het college beoordeelt of deze scholing bijdraagt tot arbeidsinschakeling of verbetering van de uitgangsspositie en verbindt hieraan een nader te bepalen termijn.
- 2 De te starten scholing moet aansluiten bij de mogelijkheden van de betrokkene en de behoeften op de arbeidsmarkt.
- 3 Indien het scholingsverzoek wordt ingediend door een extern re-integratiebedrijf, moet dit gemotiveerd adviseren. Welke scholing achten zij noodzakelijk, van welke aard, op welk niveau en voor welke duur.
- 4 Als de belanghebbende voor het volgen van de noodzakelijke geachte scholing aanspraak kan maken op studiefinanciering of op een tegemoetkoming in de studiekosten dan moet de uitkering beëindigd worden, indien de betrokkene een uitkering ontvangt.
- 5 Als scholing voor een persoon als verplichting is opgenomen in een plan van aanpak, worden de kosten daarvan door het college vergoed. Het gaat hierbij om directe scholingskosten (kosten scholing zelf, verhoogd met de aanschafkosten van benodigde boeken en ander lesmateriaal) De kosten van de scholing zelf worden rechtstreeks betaalbaar gesteld aan de scholingsinstelling. Ook de reiskosten worden vergoed, hierbij geldt het bepaalde in artikel 3.5.1 van deze beleidsregels.

### **Artikel 3.4 Re-integratietrajecten**

Aan cliënten met arbeidsmarktperspectief maar een langere afstand tot de arbeidsmarkt kan een re-integratietraject worden aangeboden. De gemeente kan het traject zelf uitvoeren of uitbesteden aan een re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf stelt een plan van aanpak en een kostenopgave op en stuurt dit voor akkoord naar de gemeente. De gemeente betaalt het re-integratiebedrijf voor zijn inspanningen en bewaakt de voortgang van het traject. Gestreefd wordt naar het afsluiten van maatwerkcontracten, pas wanneer er sprake is van geslaagde uitstroom worden de volledige trajectkosten vergoed.

#### **Artikel 3.5.1 Reiskosten**

Aan cliënten die in verband met het volgen van een re-integratietraject reiskosten moeten maken wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke kosten op basis van openbaar vervoer. Indien is vastgesteld dat het gebruik van het openbaar vervoer niet mogelijk is, kan een vergoeding plaatsvinden op basis van vervoer per eigen auto. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald op de kosten van de brandstof zoals die berekend wordt door de routeplanner van de ANWB.

#### **Artikel 3.5.2 Kinderopvang**

Indien door individuele omstandigheden gangbare vormen van kinderopvang niet passend zijn kan een voorziening worden getroffen uit het werkdeel. Bijvoorbeeld als sprake is van nachtdiensten of tussenschoolse opvang.

#### **Artikel 3.5.3 Aanvullende kosten**

Eventueel aanvullend bestaat de mogelijkheid uit het werkdeel een bedrag beschikbaar te stellen dat gebruikt kan worden voor bijvoorbeeld de aanschaf van een vervoermiddel, of meer aandacht voor de persoonlijke verzorging. Hierbij geldt een maximum van € 500,--  
Dit alles dient om de kansen op arbeidsinschakeling te vergroten.

---

## Hoofdstuk 4 Inkomstenvrijlating

### Artikel 4.1 Reguliere vrijlating

Inkomsten uit arbeid kunnen maximaal zes aaneengesloten maanden worden vrijgelaten tot 25% van deze inkomsten met een maximum van € 192,00 per maand (bedrag geldig per 1 januari 2012) op basis van artikel 31 lid 2 sub o WWB.

Het doel van deze inkomstenvrijlating is om de uitkeringsgerechtigde te stimuleren een volledige baan te accepteren.

De vrijlating wordt alleen toegekend als die bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde. Er moet een redelijke kans zijn, dat volledige uitstroom binnen of na zes maanden plaats vindt. Dit moet uitdrukkelijk gemotiveerd worden. Ook moet het tijdstip van werkaanvaarding gelegen zijn na de ingangsdatum van de bijstand en vanuit een situatie van volledige werkloosheid. Indien een arbeidsovereenkomst een duurzaam karakter ontbeert en de werkzaamheden feitelijk slechts van korte duur zijn geweest kan het college in redelijkheid besluiten geen toepassing te geven aan de inkomstenvrijlating

De vrijlating duurt nooit langer dan zes maanden. Wanneer bijvoorbeeld de uitkeringsgerechtigde in januari werkt en de eerste keer een vrijlating krijgt, eindigt het recht op vrijlating na de maand juni, ook al heeft hij/zij bijvoorbeeld over de maand maart geen inkomsten uit arbeid ontvangen. Er bestaat maar éénmaal recht op deze vrijlating.

### Artikel 4.2 Aanvullende vrijlating

Alleenstaande ouders die de volledige zorg hebben voor een of meer kinderen tot 12 jaar, kunnen na de reguliere inkomstenvrijlating nog voor maximaal 30 maanden in aanmerking komen voor een aanvullende inkomstenvrijlating. Ook hierbij geldt dat de inkomsten naar het oordeel van het college moeten bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

Dat geldt ook voor een ongehuwde met een ten laste komend kind tot 12 jaar, die als gevolg van de aanwezigheid van een inwonend meerderjarig kind geen alleenstaande ouder meer is. De vrijlating is geregeld in artikel 31 lid 2 onderdeel r WWB.

### Artikel 4.3 Overige bepalingen vrijlating

- 1 Op grond van artikel 31 lid 5 WWB zijn bovenstaande vrijlatingen niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar.
- 2 Verzwegen inkomsten die achteraf ontdekt worden komen niet in aanmerking voor vrijlating, omdat achteraf vrijlaten niet meer bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

## Hoofdstuk 5 Niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw uitkering

### Artikel 5.1 Niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw uitkering

- 1 Conform artikel 7 lid 1 onder a van de Wet werk en bijstand is het college verantwoordelijk voor het ondersteunen van cliënten die bijstand ontvangen en personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw-ers) en niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) bij arbeidsinschakeling en (indien het college dit noodzakelijk acht) het aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
- 2 De volgende voorwaarden worden gesteld om in aanmerking te komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling:
  - hij / zij moet als werkzoekende ingeschreven staan bij de daarvoor aangewezen organisatie;
  - hij / zij is werkloos en verricht niet meer dan 16 uur per week betaald werk;
  - hij / zij zich beschikbaar stelt voor werk voor meer dan 16 uur per week.
- 3 Het college biedt slechts ondersteuning bij arbeidsinschakeling en het college heeft vastgesteld dat de inzet van een re-integratietraject noodzakelijk wordt geacht om reguliere arbeid te verkrijgen kan hij in aanmerking komen voor een door de gemeente betaald traject.
- 4 Aan de vergoeding van de kosten zijn de volgende voorwaarden verbonden:
  - het college moet hebben vastgesteld dat er geen voorliggende voorziening kan worden benut (bijvoorbeeld studiefinanciering);
  - het college moet hebben vastgesteld dat het totale gezinsinkomen van de persoon niet hoger is dan 150% van het bruto wettelijk minimumloon.
- 5 Indien een re-integratietraject voor een nigger of Anw-er wordt ingezet wordt dit (net als bij de bijstandsgerechtigden) vastgelegd in een plan van aanpak. Het plan van aanpak regelt de wederzijdse verplichtingen van de deelnemer en de gemeente, inclusief de kosten en vergoedingen.
- 6 Indien de nigger / Anw-er die deelneemt aan een re-integratietraject verwijtbaar niet voldoet aan de in het plan van aanpak overeengekomen verplichtingen kan het college overgaan tot beëindiging

---

van het traject en tot terugvordering van de door de gemeente al verstrekte of nog verschuldigde vergoedingen.

## **Hoofdstuk 6 Ontheffingen en zorgtaken**

### **Artikel 6.1 Medische en / of psychische gronden:**

Voordat de gemeente tot ontheffing van arbeidsverplichting op medische en / of psychische gronden overgaat, wordt er een onafhankelijk onderzoek verricht. Onafhankelijk wil in dit geval zeggen dat een verklaring van eigen huisarts of behandelend specialist hier niet voldoende is. De keuringsinstantie bepaalt of er informatie wordt opgevraagd bij de huisarts en of specialist.

Indien uit het onderzoek blijkt dat er tijdelijk geen zicht is op arbeidsinschakeling bepaalt de gemeente aan de hand hiervan een tijdelijke ontheffing voor de duur zoals die uit het onderzoek blijkt. Indien geen duidelijke termijn blijkt wordt de situatie na 1 jaar heroverwogen.

### **Artikel 6.2 Zorgtaken**

Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van een verplichting als bedoeld in artikel 9 eerste lid WWB.

Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt. De gemeente moet dan nog wel bezien of er geen andere voorzieningen zijn, bijvoorbeeld via het persoonsgebonden budget.

Uitkeringsgerechtigden die de zorg hebben voor zieke / anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwanten kunnen een beroep doen op het college een voorziening in te stellen die betrokkene in staat stelt alsnog deel te nemen aan het arbeidsproces dan wel in gevallen waarin geen andere vorm van zorg mogelijk is voor de duur van de zorgtaak gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht verlenen.

### **Artikel 6.3 Zorgtaken alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar.**

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

De afweging of tijdelijk ontheffing wordt verleend zal altijd individueel gemaakt worden. Hierbij wordt in ieder geval rekening gehouden met:

- De aanwezigheid van passende kinderopvang;
- De belastbaarheid van de betrokkene, met inschakeling van een keuringsinstantie.;
- Bijzonderheden met betrekking tot de opvoeding van het kind.

Aan betrokkenen kan wel de verplichting worden opgelegd deel te nemen aan een voorbereidend traject gericht op arbeidsinschakeling. Er dient dan wel afstemming plaats te vinden met de mogelijkheden van betrokkene, bijvoorbeeld een traject onder schooltijd van de kinderen.

Alleenstaande ouders met kinderen van 12 tot 18 jaar kunnen in specifieke situaties ook in aanmerking komen voor een tijdelijke ontheffing, bijvoorbeeld wanneer zij de zorg hebben voor een inwonend gehandicapt kind.

### **Artikel 6.4 Ontheffing voor alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar.**

Alleenstaande ouders, die de zorg voor een kind hebben dat de leeftijd van vijf jaar nog niet heeft bereikt worden op verzoek ontheven van de arbeidsplicht. ( artikel 9a WWB)

Deze ontheffing ontslaat hen echter niet van de re-integratieplicht.

Het college dient de ontheven ouder een reïntegratietraject aan te bieden volgens de bepalingen van artikel 9a lid 7 en lid 8.

### **Artikel 6.5 Langdurig ontbreken van arbeidsmarktperspectief:**

Er zijn situaties denkbaar waarin het blijven vasthouden aan de arbeidsverplichting niet langer zinvol is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien meerdere partijen arbeidsinschakeling niet meer mogelijk achten.

Op grond van de wet kan nooit een blijvende ontheffing worden verleend. Als blijkt dat er blijvend geen perspectief is op arbeidsinschakeling, wordt zo regelarm mogelijk de tijdelijke ontheffing verlengd.

### **Artikel 6.6 Scholing**

Uitkeringsgerechtigden kunnen gedurende de periode dat een door het college noodzakelijk geachte opleiding wordt gevolgd vrij worden gesteld van sollicitatieverplichtingen. Deze vrijstelling kan maximaal worden verleend voor de duur en de omvang die de scholing vergt.

---

## **Hoofdstuk 7 Terugvordering**

### **Artikel 7.1 Terugvordering**

- 1 Indien het college een aangeboden voorziening of ondersteuning voortijdig beëindigt omdat de deelnemer de hieraan verbonden verplichtingen verwijtbaar niet nakomt, kan het college de gemaakte kosten van de voorzieningen of ondersteuning terugvorderen op grond van artikel 6:203 BW.
- 2 De terug- en invordering van de in het eerste lid van dit artikel genoemde kosten vinden plaats in overeenstemming met de Beleidsregels terugvordering en verhaal gemeente Borsele.

## **Hoofdstuk 8 Slotbepalingen**

### **Artikel 8.1 Inwerkingtreding**

- 1 Deze beleidsregels treden in werking op 1 juli 2012. Het Uitvoeringsbeleid re-integratie gemeente Borsele 2008 wordt per 1 juli 2012 ingetrokken.
- 2 Alle voor 1 juli 2012 ingediende en geregistreerde schriftelijke aanvragen om een voorziening zoals genoemd in het Uitvoeringsbeleid re-integratie gemeente Borsele 2008, worden behandeld zoals in dat beleid is bepaald. Nieuwe aanvragen die worden ingediend op of na de datum van inwerkingtreding van de beleidsregels, worden afgehandeld op basis van deze richtlijnen.

### **Artikel 8.2 Beslissing college**

In die gevallen waarin deze uitvoeringsregels niet voorzien beslissen burgemeester en wethouders.

*Vastgesteld in de collegevergadering van 19 juni 2012,*

*De secretaris, de burgemeester,*