

Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Olst-Wijhe 2017

Olst-Wijhe, 12 juni 2017
Zaaknummer: 1490-2017
Vastgesteld door het college op
Publicatie in het Gemeenteblad op
Inwerkingtreding op de dag na bekendmaking

Het college van Burgemeester en Wethouders de gemeente Olst-Wijhe,

Gelet op;

1. De artikelen 6, tweede lid, 7, 8a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da, 10e, 10f en 36b, van de Participatiewet;
2. De Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017;
3. De Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Olst-Wijhe 2017;
4. De Verordening individuele studietoelage Participatiewet Olst-Wijhe;
5. De Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe

besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:

Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Olst-Wijhe 2017

Inleiding

De beleidsregels Re-integratie en Participatie Olst-Wijhe zijn een uitwerking van de volgende verordeningen;

- Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017;
- Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Olst-Wijhe 2017;
- Verordening individuele studietoelage Participatiewet Olst-Wijhe;
- Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe

Omwille van de duidelijkheid is er voor gekozen om de beleidsregels in één document te vatten en niet voor elke verordeningen separate beleidsregels op te stellen. Genoemde verordeningen zijn een uitwerking van de verplichtingen zoals deze zijn opgenomen in de Participatiewet. Deze voorzien in de instrumenten om personen uit de doelgroep te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling dan wel te participeren in de maatschappij.

Hoofdstuk 1 Re-integratie en Participatie

De in dit hoofdstuk opgenomen artikelen zijn een uitwerking van de artikelen zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017.

Artikel 1. Opstellen van een plan van aanpak

In dit plan van aanpak wordt gemotiveerd dat de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. Dit plan bevat tenminste een doelstelling, voorwaarden, bijdrage van betrokkenen en een tijdspad.

In dit plan wordt rekening gehouden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon zoals bedoeld in artikel 3 van de Re-integratieverordening.

Artikel 2. Leer-werktraject

Doel

Een leer-werktraject kan twee doelen hebben;

1. Werkervaring opdoen in een arbeidsmatige setting.
Het screenen van werknemersvaardigheden, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's; of
2. Het opdoen van specifieke kennis en werkervaring in een arbeidsmatige setting voorafgaand aan de proefplaatsing of een dienstverband.
De kandidaat kan werkervaring opdoen waarbij hij de gelegenheid krijgt te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd.

Deze voorziening kan worden ingezet als door het college is vastgesteld dat de persoon op korte of (middel) lange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk.

Aan het einde van de voorziening moet de cliënt qua werknemersvaardigheden op het niveau zijn dat de cliënt door de accountmanager werk zonder problemen uitgeplaatst kan worden.

Voorwaarden

In een schriftelijke overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:

- Het doel van het leer-werktraject;
- De te behalen leerdoelen;
- Duur van het leer-werktraject;
- Afspraken over werktijden en verlof;
- De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Termijn

De duur van het leer-werktraject bedraagt maximaal 6 maanden.

Tijdens het leer-werktraject werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

De kosten zijn afhankelijk van de individuele afspraken en worden gerelateerd aan de intensiteit van de benodigde begeleiding.

Artikel 3. Proefplaatsing

Doel

De proefplaatsing houdt in dat iemand met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever. De proefplaatsing is een voor werkgevers stimulerend middel om uitkeringsgerechtigden relevante en perspectiefvolle werkervaring te laten opdoen. Daarnaast kan tijdens deze proefperiode beoordeeld worden of de uitkeringsgerechtigde voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats. De proefplaatsing kan worden ingezet als voorloper op een dienstverband. De proefplaatsing kan ook als de persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort ingezet. In deze periode kan de loonwaarde worden vastgesteld. Ook kan er via "jobcarving" worden vastgesteld wat het beste bij de kandidaat past.

Voorwaarden

- De proefplaatsing is passend bij de actuele mogelijkheden van belanghebbende op de arbeidsmarkt. Dit kan blijken uit het ontbreken van (actuele) werkervaring of de werkloosheidsduur.
- De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit om belanghebbende bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang voor minimaal zes maanden aan te bieden.
- Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en opzet van de proefplaatsing.
- In de schriftelijke overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:
 - Doel van de proefplaatsing;
 - Duur van de proefplaatsing;
 - Afspraken over werktijden en verlof;
 - De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

Termijn

De duur van de proefplaatsing bedraagt maximaal drie maanden.

Alleen als de kandidaat valt onder de doelgroep loonkostensubsidie bedraagt de proefplaatsing maximaal drie maanden.

Tijdens de proefplaatsing werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 4. Scholing

Doel

Het bijbrengen van kennis, vaardigheden of het behalen van een startkwalificatie die de arbeidsinschakeling van belanghebbende mogelijk maakt.

Dit instrument wordt ingezet voor de belanghebbende (dan wel diens potentiële werkgever) bij wie het college heeft vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, omdat inschakeling op de arbeidsmarkt vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is. Met de inzet van scholing dient terughoudend te worden omgegaan. Wanneer het mogelijk is om eerst te gaan werken en (op termijn) zelf de financiën te verwerven voor de bekostiging van scholing dan heeft dat de voorkeur.

Voorwaarden

- De scholing wordt slechts aangeboden indien:
 - de scholing verband houdt met een baangarantie; of
 - de scholing gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan. Het beroep waarnaar wordt om- of bijgeschoold moet voorkomen op de kansberoepenlijst van het UWV; of
 - scholing deel uitmaakt van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever; of
 - indien het college daartoe op grond van de wet gehouden is.
- De scholing is beroepsgericht en duurt maximaal één jaar. Het betreft het meest goedkope en adequate alternatief;
- De scholing wordt afgesloten met een erkend diploma of certificaat;
- Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien scholing of opleiding naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende;
- Scholing wordt niet ingezet indien er in dit kader recht bestaat op een voorliggende voorziening;
- De kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende

Termijn

De duur bedraagt maximaal één jaar.

Kostprijs

De kosten zijn afhankelijk van de soort opleiding maar bedragen in beginsel maximaal €2.500,- (inclusief btw). Daaronder vallen dan alle kosten die bij de opleiding horen, zoals inschrijfkosten, studiemateriaal en collegegeld.

Artikel 5. Scholing met behoud van uitkering

Doel

Het algemene uitgangspunt is dat "werk" boven uitkering gaat. Wanneer toestemming wordt gevraagd voor het volgen van een studie wordt beoordeeld of deze opleiding noodzakelijk is en re-integratie niet in de weg staat.

Voorwaarden

Voor de toestemming gelden de volgende voorwaarden:

- Er is aantoonbaar actief naar betaald werk gezocht, maar het is niet gelukt werk te vinden;
- De opleiding is een logisch vervolg op een opleiding die eerder is gedaan;
- Met de opleiding wordt de kans vergroot op het krijgen van betaald werk;
- Het werkplein heeft ook nog geen werk gevonden. Er mag dus niet een opleiding gevolgd (gaan) worden in plaats van een baan te accepteren, en;

- Er bestaat geen recht op een studietoelage of studiefinanciering en er kan ook geen lening voor de studie afgesloten worden bij DUO.

Voor het volgen van een opleiding moet er dus toestemming gevraagd worden aan de gemeente. Er is géén toestemming nodig voor:

- een avondopleiding;
- een schriftelijke opleiding, of
- een opleiding van de Open Universiteit.

De uitkering loopt bij deze opleidingen gewoon door. Maar wordt er een baan aangeboden, dan moet deze worden aangenomen.

Termijn

De opleiding mag in beginsel maximaal twee jaar duren.

Een uitzondering kan worden gemaakt als er in overleg met het UAF een studietraject is opgesteld. Het UAF ondersteunt studenten bij het voltooien van hun studie en de toeleiding naar de arbeidsmarkt.

Hiervoor gelden strenge selectiecriteria.

Kostprijs

De kosten van les- en boekengeld dient de studerende zelf te voldoen.

Vanaf het studiejaar 2017-2018 kan er op grond van het Levenlanglerenkrediet onder bepaalde voorwaarden een lening worden afgesloten bij DUO.

Indien van toepassing betaalt het UAF de kosten van de studie.

De gemeente kan het UAF een vergoeding geven voor de trajectkosten.

Artikel 6. Participatieplaats

Doel

Op een Participatieplaats wordt een kandidaat, vanaf 27 jaar, in staat gesteld arbeidsritme op te doen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen door het verrichten van additionele werkzaamheden op basis van omschreven persoonlijke leerdoelen.

Voorwaarden

- Er moet sprake zijn van een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Er moet sprake zijn van additionele werkzaamheden en er mag geen sprake zijn van verdringing van arbeid.
- De te bereiken leerdoelen worden in het plan van aanpak/overeenkomst participatieplaats opgenomen.
- Periodiek worden voortgangsgesprekken gevoerd op de werklocatie met de kandidaat en diens leidinggevende
- Wanneer de kandidaat naar tevredenheid van de leidinggevende functioneert, en leerdoelen uit het plan van aanpak worden behaald, kan het college een premie toekennen. De premie wordt toegekend telkens na zes maanden.

Termijn

Maximaal twee jaar. Andere vormen van werken met behoud van uitkering tellen ook mee voor de maximale duur van twee jaar. Met uitzondering van de bepalingen genoemd in artikel 10a lid 3 Participatiewet

De termijn van twee jaar kan met twee keer één jaar worden verlengd.

Kostprijs

De premie van € 100, - per zes maanden.

Artikel 7. Sociale activering

Doel

Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.

Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in het dorp of buurt. Sociale activering kan alleen als verplichting worden opgelegd als de mogelijkheid bestaat dat de uitkeringsgerechtigde op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat deze mogelijkheid niet dan kan een persoon niet worden verplicht gebruikt te maken van een dergelijke voorziening. Wel worden alle personen die behoren tot de doelgroep gestimuleerd tot het leveren van een maatschappelijk nuttige bijdrage (vrijwilligerswerk) die aansluit bij de ambities, interesses en vaardigheden van belanghebbende.

Voorwaarden

- Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt.
- Het moet gaan om additionele werkzaamheden

Termijn

De duur wordt afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften wordt geen vaste termijn gesteld.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden

Artikel 8. Beschut werk

Doel

De voorziening beschut werk is bedoeld voor de doelgroep 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.

Voorwaarden

- Met een diagnose-instrument wordt vastgesteld of:
 - mogelijk sprake is van loonwaarde van 20 tot 40% en;
 - sprake is duurzaam arbeidsvermogen en;
 - de mogelijkheid tot (beperkte) groei van loonwaarde.
- Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen voor de beoordeling of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
- Samen met de cliënt wordt bepaald welke voorziening het meest passend is. Hierbij wordt ook een vorm van (arbeidsmatige) dagbesteding betrokken.
- Met de cliënt en de werkgever worden eventueel fysieke aanpassingen, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur bepaald. Op grond van artikel 13 van deze beleidsregels kunnen vergoedingen hiervoor worden verstrekt.
- De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werken in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week;
- Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening;
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis);
 - c. bij een reguliere werkgever.
- De beloning bedraagt 100% WML bij een voltijdse werkweek;
- Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Termijn

De voorziening beschut werken wordt gekoppeld aan de loonkostensubsidie. Deze is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. De loonwaarde en loonkostensubsidie worden in beginsel eenmaal per drie jaar vastgesteld.

Kostprijs

Zie artikel 3 loonkostensubsidie.

Er kan aan de werkgever een vergoeding worden gegeven voor begeleidingskosten van maximaal € 8.500,-.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject jongeren in de leeftijd 16 tot 27 jaar

Doel

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.]

Voorwaarden

1. Het college kan uitsluitend ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
 - van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
 - van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald
2. Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werktraject.
3. Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die al door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.

Termijn

De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens het leerwerktraject vinden tussentijdse evaluaties plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

Kostprijs

Afhankelijk van het aantal uren.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

Doel

Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Drie vormen

1. Jobcoaching/begeleiding

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode. Het kan echter ook gaan om intensievere ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De subdoelstelling bij deze ondersteuning is dat de werkgever uiteindelijk in staat is om zelf de ondersteuning vorm te geven.

2. Trajectbegeleiding

Deze vorm van ondersteuning is intensief, maar wel tijdelijk. De ondersteuning is gericht op arbeidsinschakeling.

3. Overige ondersteuning

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Voorwaarden

Jobcoaching/begeleiding

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- Het instrument proefplaatsing in combinatie met het instrument loonkostensubsidie;
- De voorziening beschut werk;
- Het instrument participatieplaats;
- Het instrument leer-werktraject.

Trajectbegeleiding

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- De doelgroep met een langere, maar overbrugbare, afstand tot de arbeidsmarkt.
- Begeleiding is intensief.

Overige ondersteuning

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- De doelgroep met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ondersteuning is direct gekoppeld aan de arbeidsinschakeling.
- Begeleiding is beperkt en gericht op (redelijk) zelfredzame personen.

Termijn

Jobcoaching/begeleiding

Proefplaatsing/loonkostensubsidie: in eerste instantie voor de duur van maximaal drie maanden (gedurende de periode proefplaatsing), vervolgens voor maximaal de duur van een jaar. Bij de periodieke beoordeling van de loonwaarde wordt ook de inzet van dit instrument opnieuw beoordeeld.

Bij de overige voorzieningen/instrumenten: in eerste instantie voor de duur van maximaal 6 maanden.

Vervolgens kan deze periodiek worden verlengd.

Trajectbegeleiding

Maximaal zes maanden.

Overige ondersteuning

Kortdurend, uitgangspunt is maximaal drie maanden.

Kostprijs

Afhankelijk van wie de ondersteuning uitvoert en het aantal uren.

Artikel 11. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Doel

Het aanbieden van een voorziening ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F. In principe is de persoon zelf verantwoordelijk om de Nederlandse taal te beheersen.

Voorwaarden

- De Ondersteuning wordt slechts aangeboden indien:
 - dit verband houdt met een baangarantie; of
 - de ondersteuning gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan.
 - Het bestaande aanbod; ondersteuning door het Taalpunt of het aanbod via de Wet educatie Beroepsonderwijs (WEB) geldt als voorliggende voorziening.
- Bij het bepalen van de ondersteuning wordt uitgegaan van het meest goedkope en adequate alternatief;
- Geen ondersteuning of opleiding wordt aangeboden indien ondersteuning of opleiding naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende;
- De kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende

Termijn

De duur bedraagt maximaal één jaar.

Kostprijs

De kosten zijn afhankelijk van de soort opleiding maar bedragen in beginsel maximaal € 1.500,- (inclusief btw).

Artikel 12. No-riskpolis

Personen die zijn opgenomen in het doelgroepenregister, met een indicatie Beschut Werk of die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie vallen onder de uniforme No riskpolis van Het UWV. De hier opgenomen No-Riskpolis kan worden ingezet voor personen die net buiten deze groep vallen maar waarbij er wel aarzelingen zijn om de persoon in dienst te nemen.

Doel

De no-riskpolis is een instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen mét een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Voorwaarden

Zolang het college nog geen verzekering heeft kunnen afsluiten met een verzekeraar kan een werkgever geen aanspraak maken op de No-riskpolis.

De voorwaarden gelden zoals opgenomen in artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe en de polisvoorwaarden.

Termijn

Zoals opgenomen in artikel 14 lid 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe en de polisvoorwaarden.

Kostprijs

Kosten no-riskpolis en exacte voorwaarden worden nader bepaald in afzonderlijke documentatie.

Artikel 13. Indienstnemingssubsidie

Doel

De indienstnemingssubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie niet gericht op personen met een arbeidsbeperking. Het doel van de indienstnemingssubsidie is het ondersteunen van personen waarbij dat gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt noodzakelijk wordt geacht. De indienstnemingssubsidie biedt compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten.

Voorwaarden

- De werknemer valt onder de doelgroep zoals genoemd in artikel 1 van de Re-integratieverordening Olst-Wijhe;
- De werknemer heeft een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt en bevindt zich op trede 3 of 4.
- De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.
- De werknemer ontvangt inkomsten waarmee hij boven de voor hem geldende uitkeringsnorm gaat verdienen. Bij een deeltijd dienstverband wordt de subsidie naar rato berekend.
- De indienstnemingssubsidie mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature met indienstnemingssubsidie is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.
- De indienstnemingssubsidie wordt bepaald naar rato van het aantal gewerkte uren en de duur van het dienstverband.
- Betaling van de indienstnemingssubsidie vindt (telkens) na afloop van de periode van drie maanden plaats
- De indienstnemingssubsidie wordt op individuele gronden toegekend.

Duur

De indienstnemingssubsidie wordt maximaal 12 maanden maar ten hoogste voor de duur van de arbeidsovereenkomst verstrekt.

Kostprijs

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt bepalend is, maar bedraagt gedurende de eerste drie maanden maximaal 50% en gedurende de volgende drie maanden maximaal 25% van de werkelijke loonkosten ter hoogte van het toepasselijke Wettelijke Minimum Loon (exclusief werkgeverslasten). Gedurende het jaar wordt de subsidie afgebouwd.

Artikel 14. Premies

Doel

De inzet van stimuleringspremies is een instrument om langdurig uitkeringsgerechtigden te stimuleren. Onder de oude bijstandswet "Wet werk en bijstand" werd ook gebruik gemaakt van dergelijke premies. De aard en de hoogte van de premies dienen echter ook aan te sluiten bij de vastgelegde visie en missie die als basis geldt voor het afgesproken beleidskader Participatiewet waarin het volgende is opgenomen; Iedere inwoner werkt naar vermogen en is primair verantwoordelijk voor zijn of haar rol in de maatschappij en in het bijzonder voor het vinden van werk. De gemeente zal alleen de inwoners die daar zelf niet toe in staat zijn daar waar nodig faciliteren. De bijbehorende missie is: "iedereen kan en doet iets". We verwachten een actieve inzet van iedereen. Hierbij past een terughoudende inzet van premies.

Twee vormen;

1. Premie vanwege werkaanvaarding
2. Premie vanwege het verrichten van vrijwilligerswerk

Voorwaarden

Premie vanwege werkaanvaarding

- Premie wordt (ambtshalve) toegekend indien een uitkeringsgerechtigde algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, hieronder valt ook het verrichten van arbeid met een loonkostensubsidie of een indienstnemingssubsidie en;
- Direct voorafgaand aan de werkaanvaarding tenminste twaalf maanden uitkeringsgerechtigd op grond van de Participatiewet of de IOAW/IOAZ is geweest, en;
- Tenminste 6 maanden aaneengesloten arbeid heeft verricht, en;
- Het aanvaarden van arbeid heeft geleid tot beëindigen van de uitkering.
- De duur van arbeidsovereenkomst kan worden aangetoond met een uitdraai uit Suwinet en als deze niet genoeg duidelijkheid geeft met een arbeidsovereenkomst, dan wel een salarisspecificatie waaruit de duur van het dienstverband blijkt.
- De premie is onbelast,

Premie vanwege vrijwilligerswerk

- Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan het verrichten van onbetaalde maatschappelijke nuttige activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie. Daarbij gelden de volgende voorwaarden;
 - a. Het werk moet een algemeen maatschappelijk belang dienen
 - b. Het werk mag geen winstoogmerk hebben
 - c. Het werk mag niet concurrerend zijn met betaald werk
 - d. Het werk moet een aanvullend karakter hebben en geen betaald werk verdringen
- De premie wordt (ambtshalve) verstrekt indien een uitkeringsgerechtigde (op grond van de Participatiewet of de IOAW/IOAZ) vrijwilligerswerk gaat verrichten en;
- Direct voorafgaand aan het verrichten van dat vrijwilligerswerk tenminste zesendertig maanden een uitkering heeft ontvangen en;
- Naar het oordeel van de werkconsulent op dit moment niet in staat is tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, maar vrijwilligerswerk daartoe wel een bijdrage kan leveren.
- Het vrijwilligerswerk wordt verricht voor tenminste 8 uur per maand.
- Er geen vrijwilligersvergoeding van de instelling/organisatie wordt ontvangen.
- De premie is onbelast.

Termijn

Premie vanwege werkaanvaarding

De premie wordt eenmalig, achteraf na zes maanden, verstrekt.

Premie vanwege vrijwilligerswerk

De premie wordt na zes maanden na aanvang van het vrijwilligerswerk uitbetaald. En vervolgens eenmaal per 24 maanden als het vrijwilligerswerk tenminste die periode heeft voortgeduurd en ook overigens aan de in deze beleidsregels vermelde voorwaarden is voldaan.

Kostprijs

Premie vanwege werkaanvaarding

De hoogte van de premie bedraagt € 450, -

Premie vanwege vrijwilligerswerk

De hoogte van de premie bedraagt € 300, -

Artikel 15. Werkplekaanpassing

Doel

De werkplekaanpassing voorziet in een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.

Voorwaarden

- De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
- De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening;
- Er kan geen gebruik worden gemaakt van een voorliggende voorziening zoals het UWV;
- De kandidaat moet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking:
 - a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige
 - b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar;
- Het college kan de volgende werkplekaanpassingen aanbieden
 - a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen (auto of fiets);
 - b. Meeneembare voorzieningen;
 - c. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
 - d. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.
- Een vergoeding voor aanpassing aan vervoersvoorziening of werkplekaanpassing wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden van tenminste 24 uur per week, of indien er sprake is van beschut werk een dienstverband van tenminste 6 maanden van tenminste 12 uur per week.

Termijn

Niet van toepassing.

Kostprijs

- Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500, -
- Een vergoeding voor aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500, -

Artikel 16. Overige vergoedingen

Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij in ieder geval om kosten in verband met werkaanvaarding, kinderopvang en reiskosten. De regels voor kinderopvang zijn uitgewerkt in de beleidsregels voor kinderopvang.

Doel

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een voorziening of instrument of het uitstromen naar betaalde arbeid. Bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijke) gereedschappen of kleding, zoals een overall en veiligheidsschoenen voor een timmerman.

Voorwaarden

Kosten werkaanvaarding

- Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal zes maanden kan een vergoeding worden gegeven voor kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
- De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan voorzien.
- Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten.

Reiskosten

- Er moet sprake zijn van noodzakelijke scholing of een werk-leertraject in het kader van een re-integratietraject welke is vastgelegd in een trajectplan.
- Deze kosten kunnen niet vanuit een andere voorziening worden vergoed.
- Voor reiskosten voor enkele reizen < 10 kilometer wordt geen vergoeding verstrekt.

- Voor enkele reizen > 10 kilometer kunnen, mits incidenteel en noodzakelijk naar het oordeel van de klantmanager, vergoedingen worden verstrekt.
- Voor reiskosten samenhangend met een re-integratietraject worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt als de activiteiten zich afspelen binnen de gemeentegrenzen.
- Voor reiskosten samenhangend met woon-werkverkeer worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt.
- Voorliggende voorzieningen voor mensen met een beperking en zelfredzaamheid/inkomen van de inwoner worden verondersteld toereikend te zijn.
- De reiskosten worden verstrekt voor de maximale duur van twaalf maanden. En kunnen in bijzondere situatie worden verlengd met maximaal zes maanden.

Reiskosten inburgering

- De doelgroep bestaat uit bijstandsgerechtigden die inburgeringsplichtig zijn en met wie is afgesproken dat betrokkene de opleiding voor het inburgeringsexamen gaat volgen en dat daarvoor reiskosten gemaakt zullen worden.
- Er wordt uitgegaan van het volgen van een inburgeringscursus op een locatie binnen de driehoek Apeldoorn, Zwolle Deventer.
- De reiskosten worden verstrekt voor de maximale duur van vierentwintig maanden.
- De reiskosten ten behoeve van de inburgering worden betaald uit de bijzondere bijstand.
- Voor het overige gelden de algemene voorwaarden.

Termijn

Zie onder voorwaarden per kostensoort.

Kostprijs

Kosten werkaanvaarding

- De eenmalige vergoeding voor kosten werkaanvaarding bedraagt maximaal € 500,-

Reiskosten

De vergoeding wordt gebaseerd op kosten openbaar vervoer

Als om medisch redenen reizen met openbaar vervoer onmogelijk is bedraagt de vergoeding € 0,19 per kilometer.

Artikel 17. Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

1. Het college kan ontheffing verlenen van de plicht tot arbeidsinschakeling in geval van dringende redenen.
2. Onder dringende redenen dient in ieder geval verstaan te worden:
De betrokkene heeft dusdanige belemmeringen richting de arbeidsmarkt, dat zelfs met aanwezige re-integratiemiddelen en andere voorzieningen geen enkele weg richting een (gedeeltelijke) zelfstandige bestaansvoorziening openstaat.

Zorg voor kinderen

De algemene beleidslijn is dat het hebben van de zorg voor kinderen op zichzelf niet leidt tot een ontheffing. Uitzondering hierop is de alleenstaande ouder met de volledige zorg voor kinderen tot 5 jaar die gebruik kan maken van de wettelijke ontheffingsmogelijkheid op grond van artikel 9a Participatiewet. Een ontheffing van de arbeidsverplichting op grond van dringende redenen kan aan de orde zijn wanneer voor de alleenstaande ouder (ongeacht de leeftijd van de kinderen) de combinatie van zorg met arbeid pertinent niet mogelijk is. Er moet dan sprake zijn van objectiveerbare omstandigheden, bijvoorbeeld ziekte of zware gedragsproblemen bij kinderen ouder dan 5 jaar.

Mantelzorg

Klanten die aantonen dat zij mantelzorg verrichten aan personen die niet zonder deze zorg kunnen, kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de arbeidsplicht gedurende de periode van mantelzorg.

medisch/psychische redenen

1. Voor klanten met medische of psychische klachten kan aanleiding bestaan een (tijdelijke) ontheffing te verlenen van de plicht tot arbeidsinschakeling,
2. Bij de beoordeling van de noodzaak hiertoe kan een medisch advies worden ingewonnen.

Hoofdstuk 2 Loonkostensubsidie

Dit hoofdstuk is een uitwerking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Olst-Wijhe

Artikel 18. Loonkostensubsidie

Doel

Loonkostensubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om personen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn. Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken, maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.

De loonwaarde wordt volgens de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. De Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet bevat een bijlage met een stappenplan ter bepaling van de loonwaarde. De regering heeft de volgende formule ontwikkeld om de loonwaardebepaling van een potentiële werknemer te kunnen bepalen. De formule luidt: $L = T * K * I * BT$. Hierbij staat:

L voor: de loonwaarde per taak;

T voor: de prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring (die niet tot de doelgroep behoort) presteert;

K voor: de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding (die niet tot de doelgroep behoort) presteert;

I voor: de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring (die niet tot de doelgroep behoort) presteert;

BT voor: de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.

Voorwaarden

- De in artikel 10 c en 10 d van de Participatiewet, alsmede de daaronder hangende lagere wetgeving vastgestelde regels met betrekking tot loonkostensubsidie, dienen onverkort te worden toegepast.
- Het betreft een persoon uit de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet; en
- De persoon is niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
- Die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie
- Voorafgaand aan het dienstverband wordt tijdens de inzet van een proefplaatsing de loonwaarde op de werkplek vastgesteld.
- Er wordt gebruik gemaakt van de loonwaardemethodiek Dariuz om de loonwaarde van een persoon te bepalen.

Forfaitaire Loonkostensubsidie

- De forfaitaire loonkostensubsidie geldt voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d van de Participatiewet). Deze personen behoren tot de doelgroep van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.
- De gemeente heeft de mogelijkheid (niet de plicht) om een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten toe te kennen, in plaats van de loonkostensubsidie op basis van de loonwaarde. Het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie, dan wel het direct toepassen van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever.
- Tijdens het overleg tussen de gemeente en werkgever heeft de werkgever de intentie om in geval van keuze voor forfaitaire loonkostensubsidie bij gebleken geschiktheid een jaarcontract aan te bieden.
- De geldigheidsperiode van de forfaitaire loonkostensubsidie is maximaal 6 maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
- In de 5^e maand van de arbeidsovereenkomst wordt, indien er een forfaitaire loonkostensubsidie is toegekend, de loonwaarde van de werknemer op de werkplek vastgesteld.
- Per 7^e maand van de arbeidsovereenkomst gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in, als over de eerste zes maanden een forfaitaire loonkostensubsidie is toegekend.
- De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben.
- Bij het verlengen van een dienstverband van 6 maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet. Een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.

Loonkostensubsidie voor schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en de entreeopleiding, die bij een werkgever in dienst zijn

- De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en dus niet in staat te zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen (artikel 10d van de Participatiewet, doelgroep Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten) of al een vorm van beschut werk te verrichten (zoals bedoeld in de zin van artikel 10b van de Participatiewet), maar dan zonder een vorm van subsidie aan de werkgever.
- Onder jongere wordt verstaan: de persoon die de leeftijd van 27 jaar nog niet heeft bereikt.
- Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst) voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
- Er mag geen sprake zijn van een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening
- De jongere dient direct voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan:
 - a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- De jongere dient recent (binnen een periode van 6 maanden na het verlaten van het onderwijs de overgang van school naar werk te hebben gemaakt.
- De loonkostensubsidie wordt verstrekt na vaststelling van de loonwaarde op basis van artikel 10d, lid 1 van de Participatiewet. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk. Ook het toekennen van een loonkostensubsidie met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt in de perioden waarin recht bestaat op ziekengeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-riskpolis).
- Een loonkostensubsidie wordt niet verstrekt aan de werkgever indien hij voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere loonkostensubsidie ontvangt van de gemeente of het UWV.
- Er wordt geen loonkostensubsidie verstrekt indien de werkgever een beroep kan doen op loondispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).

Termijn

De loonkostensubsidie is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

De frequentie van de loonwaardebepaling bedraagt maximaal eens per 6 maanden en minimaal eens per vijf jaar, afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.

Kostprijs

De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon (WML). De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML.

In de loonkostensubsidie wordt daarnaast een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekering, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het vergoedingspercentage is bij ministeriële regeling vastgesteld.

Hoofdstuk 3 Individuele studietoeslag

In dit hoofdstuk is de uitwerking van de Verordening individuele studietoeslag Olst-Wijhe opgenomen.

Artikel 19. Individuele studietoeslag

Doel

Mensen met een arbeidshandicap hebben een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen voor de studie een stuk hoger omdat de kans op een baan later lager is. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Het biedt een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan.

De individuele studietoeslag wordt aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand.

Voorwaarden

- De persoon valt onder de doelgroep zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet;
- De persoon is 18 jaar of ouder;
- Er is recht op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 (WSF 2000) of recht op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS);
- Er is geen in aanmerking te nemen vermogen op grond van artikel 34 Participatiewet;
- Van de persoon is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
- Vaststelling of persoon tot doelgroep behoort kan middels een loonwaardemeting maar ook aan de hand van zichtbare beperkingen en rapporten van behandelend artsen/specialisten. Indien nodig kan een extern (medisch) advies worden aangevraagd.
- Het college kan op grond van alle relevante omstandigheden en factoren een lager bedrag toekennen. Gedacht kan worden aan een aanvrager die een bijbaantje heeft waarmee hij een lager bedrag verdient dan de studietoeslag. Deze bijverdienste wordt dan verrekend met de studietoeslag.
- Er wordt geen studietoeslag toegekend als iemand al een bijbaantje heeft waarmee hij evenveel of meer verdient dan een bedrag van 15% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- Indien de aanvrager gedurende het schooljaar begint of stopt met een studie, wordt de individuele studietoeslag naar evenredigheid vastgesteld.
- De studietoeslag wordt teruggevorderd voor zover de studietoeslag ten onrechte of tot een te hoog bedrag is ontvangen.

Termijn

De individuele studietoeslag wordt eenmaal per schooljaar toegekend en wordt per maand uitbetaald in 12 gelijke delen.

Kostprijs

De individuele studietoeslag wordt gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. De hoogte van de studietoeslag wordt gekoppeld aan de leeftijd van de aanvrager en bedraagt 15% van het maandelijkse bedrag van het bruto Wettelijk Minimumloon.

Rekenvoorbeelden op basis van het prijspeil 2017 en afgerond op ronde (netto)bedragen:

- voor een achttienjarige: 15% van € 706,00 is € 106, - per maand;
- voor een twintigjarige: 15% van € 954,25 is € 143, - per maand;
- voor een persoon van 23 jaar en ouder: 15% van € 1.551,60 is € 233, - per maand.

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie

In dit hoofdstuk wordt de Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe verder uitgewerkt.

Artikel 20. Tegenprestatie

Doel

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. De activiteiten die in het kader van de tegenprestatie zullen worden opgelegd, dragen bij aan de verbetering van het toekomstperspectief van belanghebbende. Hiermee wordt bedoeld dat de activiteiten een nuttige en activerende bijdrage leveren aan de situatie van de belanghebbende. Er zullen geen activiteiten worden opgelegd die zin- en nutteloos zijn en die niet bijdragen aan de ontwikkeling van de belanghebbende.

Voorwaarden

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

- naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- niet leiden tot verdringing; en
- bijdragen aan verbetering van het toekomstperspectief van belanghebbende.
- De tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door belanghebbende.
- De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.
- De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen.
- Als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht moet daarmee rekening worden gehouden.
- Er wordt geen tegenprestatie opgedragen als belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.
- De tegenprestatie kan worden opgedragen aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- De tegenprestatie kan alleen worden opgedragen aan mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt als bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.

Duur

De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van drie maanden voor maximaal acht uren per week. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts vier keer worden opgedragen.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 21. Nadere bepalingen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze beleidsregels uitvoeringsregels opstellen.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien of toepassing daarvan niet overeenkomt met de bedoeling van deze regels, beslist het college.
3. Onverminderd de bovenstaande artikelen, wordt aangesloten bij de begripsbepalingen van de Participatiewet.
4. Zodra deze beleidsregels in werking zijn getreden vervalt artikel 6.4.6 van de Beleidsregels Bijzondere Bijstand en Minimabeleid gemeente Olst-Wijhe 2017

Artikel 22. Vervallen oude beleidsregels en overgangsrecht

1. Zodra deze beleidsregels in werking zijn getreden komen de Beleidsregels re-integratie en participatie Olst-Wijhe, vastgesteld op 30 juni 2015, te vervallen.
2. Als iemand gebruikmaakt van een voorziening op grond van de in het eerste lid genoemde beleidsregels behoudt die persoon deze voorziening voor de duur dat deze is verstrekt met een maximum van twaalf maanden voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening.

Artikel 23. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als: de “Beleidsregels Re-integratie en Participatie Olst-Wijhe 2017” en treden in werking op de dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe op
Burgemeester en wethouders van Olst-Wijhe,

de secretaris,

de burgemeester,

D.L.W. (Dries) Zielhuis

. A.G.J. (Ton) Strien.