

Het Bestuur van het openbaar lichaam Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Noardwest Fryslân:

gelet op artikel 8, eerste lid, onderdeel a van de Wet werk en bijstand, artikel 35 van de
Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze
werknemers en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk
arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,

besluit:

van de navolgende, per 1 januari 2004, door het Algemeen Bestuur vastgestelde
verordening WWB/ IOAW/ IOAZ

de afdeling:

RE-INTEGRATIE

per 1 april 2007 als volgt te wijzigen:

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijving

In deze afdeling wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- b. het Bestuur: het Bestuur van het openbaar lichaam Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;
- c. regulier werk: algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, 1^e lid, onderdeel a van de WWB, artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAW of artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAZ
- d. vrijwilligerswerk: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie bij een door het Bestuur aan te wijzen instanties;
- e. leerwerkhuis: werken en leren met behoud van uitkering als bedoeld in artikel 12 van deze afdeling;
- f. arbeidspool: een arbeidsplaats als bedoeld in artikel 15 van deze afdeling die door het Bestuur structureel en aanvullend gesubsidieerd wordt;

Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân

Verordening WWB/ IOAW/ IOAZ Afdeling Re-integratie

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 24 februari 2004 en laatstelijk gewijzigd door het Bestuur in zijn vergadering op 28 maart 2007.

- g. werkervaringsplaats: een arbeidsplaats als bedoeld in artikel 13 van deze afdeling die door het Bestuur tijdelijk gesubsidieerd wordt;
- h. sociale activering: de activiteiten zoals bedoeld in artikel 6 aanhef en onderdeel c van de WWB, artikel 4a aanhef en onderdeel b van de IOAW of artikel 4a aanhef en onderdeel b van de IOAZ;
- i. zelfredzaamheid; traject gericht op het kunnen managen van eigen persoon, gezin en huishouding;
- j. scholing: het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en bekwaamheden gericht op de op de arbeidsmarkt gestelde functie-eisen vanuit een theoretisch en praktisch kader;
- k. fasering: het vaststellen van de afstand tot de arbeidsmarkt vanuit een bepaalde systematiek in groepen;
- l. de doelgroep: de persoon aan wie op grond van artikel 7 eerste lid onder a. van de WWB, artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAW of artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAZ door het Bestuur ondersteuning kan worden geboden, zijnde uitkeringsgerechtigden waarvan door het Centrale organisatie werk en inkomen (CWI) is bepaald dat zij een ruime afstand tot de arbeidsmarkt hebben of niet- uitkeringsgerechtigden (nuggers), personen die rechten kunnen ontlenen aan de Algemene nabestaandenwet (Anw'ers) of uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie.
Een eigen bijdrage wordt in rekening gebracht voor de nigger of de belanghebbende met een inkomen, of ingeval de nigger of belanghebbende deel uitmaakt van een gezamenlijke huishouding, als bedoeld in art. 3 van de wet, met een gezamenlijk inkomen hoger dan 1½ keer het van toepassing zijnde wettelijk minimum loon. De eigen bijdrage die in rekening wordt gebracht die gelijk is aan de gemaakte kosten van de door het Bestuur aangeboden voorziening ter ondersteuning zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a. van de WWB, artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAW; of artikel 34, 1^e lid, onderdeel a van de IOAZ;
- m. uitkeringsgerechtigde: de persoon, jonger dan 65 jaar, die algemene bijstand ontvangt van het Bestuur op grond van de wet;
- n. niet uitkeringsgerechtigde (nigger): de persoon, jonger dan 65 jaar, zoals bedoeld in artikel 6, onderdeel a. van de WWB;
- o. uitkeringsgerechtigde zonder startkwalificatie: de uitkeringsgerechtigde die onvoldoende is toegerust om direct en duurzaam te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt;
- p. de belanghebbende: een persoon van de doelgroep die aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie door het Bestuur ondersteuning wordt geboden;
- q. de werknemer: het lid van de doelgroep dat een dienstverband heeft met een werkgever die daarvoor subsidie ontvangt op grond van deze afdeling Re-integratie;
- r. werkgever: de contractuele wederpartij van de werknemer waar bij arbeidsovereenkomst de werkgever zich verplicht heeft om aan die werknemer loon te betalen en de werknemer hiervoor als tegenprestatie arbeid verricht;
- s. re-integratiebedrijf (Rib): de organisatie die op basis van contractafspraken verantwoordelijk is voor de toeleiding naar algemeen geaccepteerde arbeid of

- t. andere nader benoemde doelen;
- t. ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de WWB, artikel 34 van de IOAW of artikel 34 van de IOAZ;
- u. re-integratietraject: één of een aaneenschakeling van meerdere re-integratie-instrumenten;
- v. re-integratie-instrumenten: de instrumenten die het Bestuur ter beschikking stelt voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de WWB, artikel 34 van de IOAW of artikel 34 van de IOAZ;
- w. re-integratieperiode: de duur van het re-integratietraject, exclusief de periode van scholing;
- x. arbeidsinschakeling: het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid zoals bedoeld in artikel 6, onderdeel b. van de WWB, artikel 4a aanhef en onderdeel a van de IOAW of artikel 4a aanhef en onderdeel a van de IOAZ;
- y. minimumloon: het (bruto) minimumloon per maand, genoemd in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, verhoogd met aanspraak op vakantiebijslag waarop een werknemer op grond van artikel 15 van die wet over dat minimumloon ten minste aanspraak kan maken;
- z. arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht.

Artikel 2. Opdracht aan het Bestuur

1. Het Bestuur biedt ondersteuning aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het Bestuur biedt ondersteuning bij arbeidsinschakeling en biedt voorzieningen aan welke gericht zijn op die arbeidsinschakeling.
3. Het Bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen, die gericht zijn op arbeidsinschakeling, prioriteiten stellen in verband met zijn financiële mogelijkheden en rekening houden met maatschappelijke, economische – en/ of conjuncturele ontwikkelingen.
Uitgangspunt bij het aanbod van een voorziening is het kortst mogelijke traject naar regulier werk.
4. Het Bestuur bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar, voor personen van de doelgroep, voor zover die opvang nodig is voor het volgen van een re-integratietraject.
5. Het Bestuur bevordert de beschikbaarheid van ondersteunende voorzieningen ten behoeve van een effectief individueel re-integratietraject voor personen behorende tot de doelgroep. Tot de ondersteunende voorzieningen wordt gerekend: kinderopvang, sociaal cultureel werk, sociale –, maatschappelijke - en psychische hulpverlening.

HOOFDSTUK 2. Vorm en doel van de ondersteuning

Artikel 3. Doel van de ondersteuning

Het Bestuur kan aan een persoon van de doelgroep, ondersteuning bieden bij het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid, of als dat doel nog niet bereikbaar is, bij maatschappelijke participatie.

Artikel 4. Vorm van de ondersteuning

1. Ondersteuning kan worden geboden door het aanbieden van een re-integratietraject, waarbij zonedig meerdere re-integratie-instrumenten kunnen worden ingezet, of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.
2. Bij de inzet van een re-integratietraject wordt gekozen voor dat traject of voor dat instrument dat beschikbaar is en dat naar de mening van het Bestuur adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
3. Een re-integratietraject dat gericht is op de arbeidsinschakeling wordt alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

Artikel 5. Onderzoek

1. Het Bestuur kan middels een Integrale Diagnose onderzoek laten doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende om zodoende het meest juiste re-integratieinstrument ten behoeve van het re-integratietraject in te kunnen zetten.
2. Uitsluitend voor persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt doet het Bestuur, voordat de keuze wordt gemaakt welk re-integratietraject als passend kan worden aangemerkt, een onderzoek naar de belemmeringen en/ of mogelijkheden van de belanghebbende, de zogenoemde "nulmeting".
3. Voor de bepaling van de toegang tot de arbeidspool kan het Bestuur besluiten om een loonwaardeonderzoek te laten doen.

HOOFDSTUK 3. Verplichtingen

Artikel 6. Aan de voorzieningen verbonden verplichtingen

1. Onverminderd de verplichtingen die gelden op grond van de wet of van andere wetten gelden voor de belanghebbende de volgende verplichtingen:
 - a. op verzoek of onverwijld uit eigen beweging aan het Bestuur mededeling doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn voor het bepalen van het meest adequate re-integratietraject;
 - b. het verlenen van medewerking aan het onderzoek als bedoeld in artikel 5 van deze afdeling;
 - c. het gebruik maken van het aangeboden re-integratietraject en het naar vermogen uitvoering geven aan dit traject;
 - d. het re-integratiebedrijf alsmede het Bestuur gedurende het re-integratietraject tijdig informeren over alle al dan niet gewijzigde feiten en omstandigheden waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de uitvoering van het traject;
 - e. na te laten hetgeen de realisatie van het doel van het re-integratietraject belemmert.

2. Ingeval de belanghebbende de aan de voorziening verbonden verplichtingen niet of niet voldoende nakomt heeft het Bestuur de bevoegdheid om het gevraagde of aangeboden re-integratietraject te weigeren of af te breken.

Artikel 7. Afstemmen van de uitkering en/ of terugbetalingsverplichting

1. Indien een uitkeringsgerechtigde, die deelneemt aan een re-integratietraject, niet voldoet aan de aan hem/ haar opgelegde verplichtingen ten aanzien van het aangeboden traject (voorziening), kan het Bestuur de uitkering afstemmen conform de wet alsmede hetgeen hierover is bepaald in de Afdeling afstemming van de bijstand en langdurigheidstoelage van de Verordening WWB en/of het Maatregelenbesluit Abw, loaw en loaz;
2. Indien een persoon, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in het eerste lid, die gebruik maakt van een voorziening, en die niet voldoet aan de aan de voorziening verbonden verplichtingen, zoals genoemd in artikel 6 alsmede aan de verplichtingen die het Bestuur aan het aangeboden traject (voorziening) heeft gesteld kan het Bestuur de kosten van de voorziening danwel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

HOOFDSTUK 4. Indeling doelgroep

Artikel 8. Indeling

1. De doelgroep wordt naar aard van de groep onderscheiden in:
 - Uitkeringsgerechtigde;
 - Nugger;
 - Anw'er;
 - uitkeringsgerechtigde zonder startkwalificatie.
2. De doelgroep wordt naar afstand tot de arbeidsmarkt onderscheiden in:
 - fase 1;
 - fase 2;
 - fase 3;
 - fase 4.
3. Het onderscheid genoemd in het tweede lid wordt op een nader door het Bestuur te bepalen tijdstip vervangen door "route A" en "route B".
Route A is bedoeld voor de groep uitkeringsgerechtigden waarvan naar verwachting de duur tussen de intake en de werkaanvaarding minder bedraagt dan 9 maanden.
Bij route B is de doelgroep de uitkeringsgerechtigde waarvan naar verwachting de duur tussen de intake en de werkaanvaarding langer bedraagt dan 9 maanden.

Artikel 9. Re-integratie periode

1. Het Bestuur stelt termijnen aan de duur van het re-integratietraject, welke voornamelijk afhankelijk is van de fasering van de belanghebbende.
2. De duur van het re-integratietraject bedraagt voor diegene die is ingedeeld in fase 2 maximaal 6 maanden.

De duur van het re-integratietraject bedraagt voor diegene die is ingedeeld in fase 3 maximaal 9 maanden.

De duur van het re-integratietraject bedraagt voor diegene die is ingedeeld in fase 4 maximaal 18 maanden.

- 2.a. Voor diegene die behoort tot de doelgroep van route A is de duur van het re-integratietraject korter dan 9 maanden. Voor diegene die behoort tot de doelgroep Route B is de duur van het re-integratietraject langer dan 9 maanden tot een maximum van 18 maanden.
3. De bovengenoemde termijnen zijn exclusief de duur van de trajectplannen Zelfredzaamheid en Sociale Activering, als bedoeld in artikel 17 van deze afdeling. Deze termijnen kunnen, voor de fase 2, 3 en 4 (route B) in voorkomende situaties exclusief noodzakelijke scholing zijn.

HOOFDSTUK 5. Re-integratie-instrumenten

Artikel 9a. Werkjendewei

1. Werkjendewei heeft tot doel voor iedereen die een uitkering op grond van de WWB, IOAW of IOAZ aanvraagt of ontvangt de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen of het niet laten vergroten van die afstand door het verplicht toepassen van het work first principe.
Hierdoor kan worden voorkomen dat verstrekking van een uitkering noodzakelijk is en/ of de periode van uitkeringsafhankelijkheid zo kort mogelijk wordt gehouden.
2. Werkjendewei vindt plaats tijdens de aanvraagprocedure en gedurende zes maanden na de aanvraag en/ of tijdens de periode van uitkeringsafhankelijkheid.

Artikel 10. Activering en control

1. Activering heeft als doel te voorkomen dat verstrekking van een uitkering noodzakelijk is en/ of de periode van uitkeringsafhankelijkheid zo kort mogelijk te laten zijn.
De activering richt zich op oriëntatie op de arbeidsmarkt, o.a. door gebruik te maken van ondersteunende instrumenten als media en internet om vacatures op te sporen. Inschrijving bij uitzendbureaus, is een verplichting voor de uitkeringsgerechtigde met arbeidsverplichting.
Control bestaat uit de controle op naleving van de activering.
2. Het Bestuur zorgt voor activering en control voor de werkzoekende ingedeeld in de fase 1, 2 en 3 die zich meldt bij het CWI.
- 2.a. Op een nader door het Bestuur te bepalen tijdstip zorgt het Bestuur voor activering en control voor de werkzoekende ingedeeld in route A die zich heeft gemeld bij het CWI.
3. Activering en control vindt in samenwerking met het CWI plaats tijdens de aanvraagprocedure en gedurende zes maanden na aanvraag.

Artikel 11. Trajectplannen naar werk

1. Het doel van de trajectplannen is gericht op versterking van de competenties van de uitkeringsgerechtigde ter bevordering van het algemeen functioneren op de arbeidsmarkt.
2. Een onderdeel van het trajectplan kan bestaan uit beroepsgerichte training/scholing alvorens naar werk wordt toegeleid.
3. Trajectplannen voor werkzoekenden zijn gericht op “de kortste weg naar werk”.

artikel 12. Leerwerkhuis

1. Het Leerwerkhuis heeft als doel de belanghebbende, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, met behoud van een uitkering, door middel van een leerwerkplek, werkgewenning en arbeidsritme alsmede overige vaardigheden op te laten doen ten aanzien van doorstroming naar regulier werk of als dat nog niet mogelijk is naar gesubsidieerd werk.
2. Het Leerwerkhuis is een re-integratietraject met als uiteindelijk doel arbeidsinschakeling.
3. Dit instrument wordt ingezet wanneer door het Bestuur, aan de hand van een onderzoek, is vastgesteld dat de belanghebbende een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en zonder hulp geen duurzame plaats op die markt kan verwerven of maatschappelijk betrokken blijft.
4. Het Leerwerkhuis duurt maximaal achttien maanden, voor minimaal 4 uur en maximaal 32 uur per week.
5. Wanneer blijkt dat gesubsidieerd werk of regulier werk nog niet haalbaar is, wordt vrijwilligerswerk met een omvang van minimaal 10 uur en maximaal 20 uur per week voorlopig gezien als einddoel.

Artikel 13. Arbeidsplek met loonkostensubsidie: Werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats heeft als doel de belanghebbende, met uitzondering van de nigger en Anw'er, door betaald werk, een zodanige werkervaring op te laten doen dat het perspectief op regulier werk vergroot wordt.
2. Dit instrument kan ingezet worden wanneer door het Bestuur aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat de rechtstreekse toeleiding naar regulier werk te groot is zonder “on the job” begeleiding.
3. Bemiddeling naar een werkervaringsplaats is een zelfstandig-/ of een onderdeel van een re-integratietraject gericht op arbeidsinschakeling.
4. Korte scholing of het volgen van een cursus kan onderdeel uitmaken van dit traject.
5. De duur van de in dit artikel genoemde arbeidsplek is maximaal 9 maanden. Daarna is éénmalige verlenging mogelijk van 3, 6, of 9 maanden.

Artikel 14. Gewezen Wiw en I&D banen

Voor de doelgroep gewezen Wiw en I&D banen kan het Bestuur om individuele redenen besluiten om de duur van de arbeidsplek jaarlijks te verlengen. Verlenging kan plaats vinden tot uiterlijk het moment van pensionering of anderszins geen regeling meer mogelijk is.

Artikel 15. arbeidspool

1. De arbeidspool heeft tot doel de belanghebbende, met uitzondering van de nuggen en Anw'ers, op een beschermde werkplek arbeid te laten verrichten met een maximaal haalbaar economisch rendement eventueel via een detacheringconstructie.
2. Deze gesubsidieerde arbeidspool is voor de meeste deelnemers economisch gezien het meest haalbare einddoel, waarbij het hoogst haalbare doel arbeid in een beschermde omgeving is. Voor sommigen kan het een langdurige tussenstap naar een reguliere werkplek zijn.
3. De arbeidspool kan als instrument ingezet worden wanneer het Bestuur aan de hand van een onderzoek heeft vastgesteld dat de belanghebbende weliswaar wel gemotiveerd maar dat een reëel perspectief op regulier werk ook op lange termijn waarschijnlijk niet aanwezig is.
4. De arbeidspool kent een arbeidscontract, op basis van het minimumloon, eerst voor de duur van één jaar en daarna voor onbepaalde tijd.

Artikel 16. Werken met behoud van uitkering

1. Werken met behoud van uitkering, als onderdeel van een re-integratietraject, heeft als doel de belanghebbende, met behoud
2. Werken met behoud van uitkering als een zelfstandig traject gericht op arbeidsinschakeling is bij organisaties zonder winstoogmerk toegestaan gedurende maximaal 18 maanden. Voor organisaties met winstoogmerk is werken met behoud van uitkering toegestaan voor de duur van maximaal 6 maanden.

Artikel 16a. Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk met (voorlopig) als einddoel maatschappelijke activering en participatie is alleen toegestaan als uit onderzoek is gebleken dat de belanghebbende (vooralsnog) geen arbeidsmarktperspectief heeft.

De omvang bedraagt maximaal 20 uur per week en is qua duur onbeperkt. Dit instrument wordt alleen ingezet bij organisaties zonder winstoogmerk.

Artikel 17. Sociale activering en Zelfredzaamheid

1. Het trajectplan Sociale Activering heeft voor de belanghebbende tot doel:
 - a. de participatie aan allerlei maatschappelijke activiteiten te bevorderen, en
 - b. hierdoor de sociale ontwikkeling alsmede de maatschappelijke bewustwording te vergroten;
 - c. de toeleiding naar een traject gericht op arbeidsinschakeling te verbeteren.
2. Het trajectplan Zelfredzaamheid heeft voor de belanghebbende tot doel:
 - a. het bevorderen van de zelfredzaamheid binnen de directe omgeving van persoon en gezin;
 - b. het wegnemen van persoonlijke belemmeringen voor (verdere) sociale participatie;
 - c. het bevorderen van een drempelloze overgang naar een trajectplan Sociale Activering.

3. Indien uit onderzoek (Nul-meting) door het Bestuur is bepaald dat belanghebbende nog niet in staat is om deel te nemen aan een re-integratietraject gericht op arbeidsinschakeling wordt een trajectplan Sociale Activering of Zelfredzaamheid opgesteld.
4. Het trajectplan Sociale Activering duurt maximaal 18 maanden en het trajectplan Zelfredzaamheid duurt maximaal 24 maanden.

Artikel 18. Scholing

1. Scholing heeft tot doel de belanghebbende door scholing zodanig te trainen en/of te scholen dat het perspectief op regulier werk vergroot wordt.
2. Scholing moet als onderdeel worden opgenomen in een traject gericht op arbeidsinschakeling.
3. Scholing, als zelfstandig onderdeel, kan alleen ingezet worden wanneer door het Bestuur aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat binnen de beschikbare re-integratie-instrumenten geen voldoende toereikende mogelijkheden zijn én belanghebbende zonder scholing, op korte of middellange termijn, geen reëel perspectief heeft op regulier werk.
4. Scholing, zoals bedoeld in het derde lid duurt minimaal 3 maanden en maximaal 24 maanden.
5. Bij langdurige scholing, waaronder wordt verstaan langer dan 6 maanden, is een intentie tot baangarantie aanwezig.

HOOFDSTUK 6. Subsidies bij uitstroom voor de werkgever

§ 6.1. Algemene voorwaarden voor subsidies aan werkgevers

Artikel 19. Doel van de subsidies voor de werkgever

Het Bestuur kan een subsidie verstrekken voor de loonkosten ten behoeve van de belanghebbende, met als doel om zo werkgevers te stimuleren arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen. Een dergelijke arbeidsplaats mag geen onaanvaardbare verdringing of concurrentievervalsing op de arbeidsmarkt tot stand brengen.

Artikel 20. Werkingsfeer

Subsidie aan een werkgever is alleen mogelijk voor arbeidsplaatsen die uitsluitend worden vervuld door uitkeringsgerechtigden.

De werknemer moet zijn werkzaamheden binnen het rechtsgebied van de dienst verrichten. Het Bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van deze voorwaarde voor subsidieverlening, in dat geval dient het Bestuur hieraan zijn goedkeuring te verlenen.

Artikel 21. Onaanvaardbare verdringing en/ of concurrentievervalsing

De regelingen met betrekking tot een werkervaringsplaats alsmede de arbeidspool mogen geen onaanvaardbare verdringing en/ of concurrentievervalsing tot stand brengen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgever en, indien aanwezig, bij de Ondernemingsraad.

Artikel 22. Samenloop van subsidies

Samenloop van subsidies voor loonkosten ten behoeve van één persoon is niet mogelijk.

Artikel 23. Uitbetaling van de subsidie

De uitbetaling van de loonkostensubsidie wordt bij arbeidscontract, met de desbetreffende werkgever, geregeld en vindt plaats na inzage in de desbetreffende loonspecificaties.

Artikel 24. Bevoegdheid Bestuur

1. Het Bestuur kan aanvullende regels stellen met nadere voorwaarden voor subsidies en premies aan werkgevers.
2. Het Bestuur kan regels stellen waarin categorieën van werkgevers of werknemers worden aangewezen waarvoor aan bepaalde voorwaarden voor subsidie of de hoogte of de duur daarvan niet hoeft te worden voldaan.
3. Het Bestuur stelt een subsidieplafond vast voor de subsidies aan werkgevers.

Artikel 25. De subsidie aanvraag

De subsidie voor de loonkosten moet worden aangevraagd binnen drie maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

§ 6.2. Subsidie voor arbeidspool

Artikel 26. Voorwaarden bij subsidie voor de arbeidspool

1. Het Bestuur verstrekt aan de werkgever i.c. de uitvoerder van de arbeidspool, een subsidie voor de uitvoeringskosten en loonkosten ten behoeve van een werknemer die een arbeidsovereenkomst in het kader van de arbeidspool heeft getekend.
2. Tijdens de arbeidsovereenkomst, zoals genoemd in het eerste lid, wordt ieder half jaar het functioneren geëvalueerd.
3. De subsidie wordt alleen verstrekt als vooraf door of namens het Bestuur is vastgesteld, zonodig middels een loonwaardeonderzoek, dat de werknemer tot de doelgroep voor de arbeidspool behoort.

Artikel 27. Hoogte en duur van de subsidie voor de arbeidspool

1. De subsidie voor de loonkosten wordt vastgesteld door het Bestuur. De subsidie bedraagt per 1 januari 2007: € 13.000,00 voor het eerste jaar; € 12.000,00 voor het tweede jaar en € 11.000,00 per jaar voor het derde en volgende jaren.
2. Jaarlijks vindt aan de hand van het bruto minimumloon een indexering plaats van de hoogte van de subsidie voor de loonkostensubsidie.
3. De subsidie voor de loonkosten geldt voor dienstverband van 32 uur of meer per week.
4. Als het dienstverband korter heeft geduurd dan de periode waarvoor hij geldt wordt de subsidie voor de loonkosten naar rato verlaagd.

§ 6.3. Subsidie voor werkervaringsplaatsen

Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân

Verordening WWB/ IOAW/ IOAZ Afdeling Re-integratie

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 24 februari 2004 en laatstelijk gewijzigd door het Bestuur in zijn vergadering op 28 maart 2007.

Artikel 28. Voorwaarden bij subsidie voor werkervaringsplaatsen

1. Het Bestuur kan aan een werkgever een subsidie verstrekken voor de loonkosten van de werknemer die hij of zij in het kader van een re-integratietraject in loondienst heeft.
2. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst, van minimaal 9 maanden afsluit met een werknemer waarvan vooraf door het Bestuur is vastgesteld dat deze tot de doelgroep voor een werkervaringsplaats behoort.

Artikel 29. Hoogte en duur van de subsidie voor werkervaringsplaatsen

1. De subsidie, inclusief die voor de eenmalige verlenging, wordt vastgesteld door het Bestuur.
2. Het Bestuur kan de hoogte van de subsidie wijzigen.
3. De subsidie is gebaseerd op een dienstverband van 9 maanden van 32 uur per week en bedraagt per 1 januari 2007: € 7.500,00.
De subsidie bij een verlenging van het dienstverband met 6 maanden bedraagt € 4.375,00 en bij een verlenging met 9 maanden bedraagt de subsidie € 5.625,00
Het subsidiebedrag wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uur per week.
4. Als het dienstverband korter heeft geduurd dan de periode waarvoor hij geldt wordt de subsidie naar rato verlaagd.

Artikel 29a. Hoogte en duur van de subsidie voor gewezen Wiw en I&D banen

1. De subsidie voor de loonkosten wordt vastgesteld door het Bestuur. De subsidie bedraagt per 1 januari 2007: € 13.000,00 voor het eerste jaar; € 12.000,00 voor het tweede jaar en € 11.000,00 per jaar voor het derde en volgende jaren.
2. Jaarlijks vindt aan de hand van het bruto minimumloon een indexering plaats van de hoogte van de subsidie voor de loonkostensubsidie.
3. De subsidie voor de loonkosten geldt voor dienstverband van 32 uur of meer per week.
4. Als het dienstverband korter heeft geduurd dan de periode waarvoor hij geldt wordt de subsidie voor de loonkosten naar rato verlaagd.

§ 6.4. Subsidie voor uitstroombanen

Artikel 30. Voorwaarden bij subsidie voor uitstroombanen

1. Het Bestuur kan aan een werkgever een subsidie verstrekken voor de loonkosten van de werknemer die hij of zij in het kader van een re-integratietraject in loondienst heeft.
2. De werkgever kan om voor een loonkostensubsidie in aanmerking te komen verzocht worden om een intentieverklaring af te geven. Hierin verklaart de werkgever de intentie te hebben de werknemer aansluitend, na het succesvol afsluiten van de werkervaringsplaats, in dienst te houden.
3. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst, van minimaal 9 maanden afsluit met een werknemer waarvan vooraf door het Bestuur is vastgesteld dat deze tot de doelgroep voor

een werkervaringsplaats behoort.

Artikel 31. Hoogte en duur van de subsidie voor uitstroombanen

1. De subsidie, inclusief die voor de eenmalige verlenging, wordt vastgesteld door het Bestuur.
2. Het Bestuur kan de hoogte van de subsidie wijzigen.
3. De subsidie is gebaseerd op dienstverband van 9 maanden van 32 uur per week en bedraagt per 1 januari 2007 € 6.000,00.
De subsidie bij een verlenging van het dienstverband met 3 maanden bedraagt € 2.000,00 en bij een verlenging met 6 maanden bedraagt de subsidie € 3.500,00.
Het subsidiebedrag wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uur per week.
4. Als het dienstverband korter heeft geduurd dan de periode waarvoor hij geldt wordt de subsidie naar rato verlaagd.

HOOFDSTUK 7. Premies bij uitstroom en activering voor de uitkeringsgerechtigde

Artikel 32. Uitstroompremie

1. Het Bestuur kent een uitstroompremie toe aan de uitkeringsgerechtigde voorzover die premie het positief gedrag, gericht op volledige uitstroom naar regulier werk, inclusief arbeid in deta constructie, of werkzaamheden als zelfstandige, waarmee volledig in de noodzakelijke kosten van bestaan kan worden voorzien, bevordert.
2. De premie bedraagt € 1.350,00.
3. In uitzondering op hetgeen in het tweede lid is bepaald, is de uitstroompremie voor degene die uitstroomt naar een werkplek binnen de arbeidspool, werkervaringsplaats of uitstroombaan beperkt tot € 450,00.
4. Geen uitstroompremie wordt toegekend aan degene die:
 - a. een geringe afstand tot de arbeidsmarkt heeft (route A.);
 - b. niet of in onvoldoende mate gebruik heeft gemaakt van een door het Bestuur aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling;
 - c. de verplichting op grond van artikel 17 van de wet niet is nagekomen door informatie, die van belang is voor de verlening van bijstand of voortzetting daarvan niet binnen een door het Bestuur daartoe gestelde termijn te verstrekken.
5. De uitbetaling van de premie vindt als volgt plaats:
 - een startbetaling, bij wijze van voorschot, groot € 450,00, per datum uitstroom naar reguliere arbeid of aanvang zelfstandig bedrijf;
 - een eindbetaling groot € 900,00, zodra het dienstverband in reguliere arbeid danwel de werkzaamheden als zelfstandige 9 maanden heeft voortgeduurd.
6. Het Bestuur kan de bedragen, zoals genoemd in het tweede, derde en vijfde lid, wijzigen.

7. De uitkeringsgerechtigde heeft ten hoogste éénmaal in een periode van vijf jaar recht op een uitstroompremie.

Artikel 33. Activeringspremie

1. Het Bestuur kent een activeringspremie toe aan de uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (route B.), wegens het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten in het kader van een sociaal activeringstraject.
2. Onder maatschappelijk nuttige activiteiten in het kader van een sociaal activeringstraject, als bedoeld in het vorige lid, wordt verstaan: werkzaamheden binnen concrete projecten die door het Bestuur als zodanig worden aangemerkt en waarvoor het Bestuur heeft bepaald dat deze werkzaamheden voor de premie als in dit artikel omschreven in aanmerking komen.
3. Het bedrag van de premie wordt vastgesteld naar rato van het aantal uren dat de werkzaamheden in beslag neemt. De premie wordt maandelijks uitbetaald. De hoogte van de premie bedraagt overeenkomstig met kostenvergoeding vrijwilligerswerk per uur 0,15% van het bedrag dat jaarlijks door de minister van Financiën wordt vrijgesteld van de inkomstenbelasting vanwege het verrichten van vrijwilligerswerk. De onkostenvergoeding per maand wordt begrensd tot maximaal 1/12 deel van het bedrag dat jaarlijks door de minister van Financiën wordt vrijgesteld van de inkomstenbelasting vanwege het verrichten van vrijwilligerswerk.
4. De verstrekking van de activeringspremie vindt éénmalig plaats voor een aaneengesloten periode van 6 maanden.
In individuele situaties, waarbij duidelijk is dat terugkeer naar de arbeidsmarkt niet mogelijk is, is periodieke verlenging mogelijk.
5. Samenloop tussen de activeringspremie en de kostenvergoeding vrijwilligerswerk, verstrekt door de organisatie waar de belanghebbende vrijwilligerswerk verricht, is niet mogelijk. In die situaties wordt geen activeringspremie verstrekt.

Artikel 34. Toekenning

De verstrekking van de uitstroompremie zoals vermeld in artikel 32 en van de activeringspremie zoals vermeld in artikel 33 vindt ambtshalve plaats nadat door het Bestuur is vastgesteld dat aan de betreffende voorwaarden is voldaan.

Artikel 35. Verplichtingen

De uitkeringsgerechtigde is verplicht het Bestuur onmiddellijk mededeling te doen van feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de beoordeling van de toegekende uitstroom - of activeringspremies onder overlegging van bewijsstukken.

HOOFDSTUK 8. Slotbepalingen

Artikel 36. Hardheidsclausule

Het Bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze afdeling, indien toepassing van deze afdeling tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 37. Experimenteerartikel

Het Bestuur kan bij wijze van experiment met het oog op onderzoeken van alternatieve mogelijkheden tot de arbeidsinschakeling, middels een proefpilot af wijken van de bepalingen in deze afdeling.

Een proefpilot is gebaseerd op een plan van aanpak dat door het Bestuur als zodanig is goedgekeurd en kenmerkt zich door zowel een beperkte omvang in kosten als een beperkte omvang in duur.

Artikel 38. Inwerkingtreding

1. Deze afdeling treedt in werking met ingang van 1 april 2007.
2. De Afdeling re-integratie zoals laatstelijk vastgesteld per 1 juli 2005 komt te vervallen per 1 april 2007.

Artikel 39. Citeerwijze

Deze afdeling kan worden aangehaald als: de Afdeling re-integratie.

ALDUS vastgesteld door het Algemeen Bestuur van het openbaar lichaam Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân in zijn openbare vergadering van 24 februari 2004 en laatstelijk door het Bestuur aangepast en gewijzigd in zijn vergadering van 28 maart 2007.

De secretaris,

De voorzitter,

Toelichting afdeling Re-integratie

Algemene toelichting

Deze afdeling regelt de ondersteuning die de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân biedt bij de arbeidsinschakeling van werklozen die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning te bieden is geregeld in artikel 7 van de Wet werk en bijstand (WWB), artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen. Het voorschrift om dit in een verordening vast te stellen waarin deze ondersteuning nader vorm wordt gegeven volgt uit artikel 8 WWB, artikel 35 IOAW en artikel 35 IOAZ.

Artikelsgewijze toelichting

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

artikel 1. Begripsbepalingen

In dit artikel worden definities gegeven van begrippen die meer dan eens in deze afdeling van de verordening WWB/ IOAW/ IOAZ voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. In een aantal gevallen wordt verwezen naar definities in de wet om ervoor te zorgen dat er zoveel mogelijk aansluiting blijft bij de wetgeving die van toepassing is.

artikel 2. Opdracht aan het college

De WWB, IOAW en IOAZ geeft aan het Bestuur de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat het liefst zou zien. Het is aan het Bestuur om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratie-instrumenten, maar het Bestuur heeft hierbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaal-economische factoren.

artikel 3. Doel van de ondersteuning

Het bieden van ondersteuning heeft tot doel bij de belanghebbende een persoonlijke groei te bewerkstelligen.

artikel 4. Vorm van de ondersteuning

Ondersteuning hoeft niet altijd te bestaan uit een re-integratietraject met één of meerdere re-integratie-instrumenten. Soms kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties.

Re-integratie-instrumenten worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Bovendien worden de instrumenten alleen ingezet als aan de hand van onderzoek is gebleken dat door de inzet van die

instrumenten het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid binnen afzienbare tijd mogelijk wordt. Re-integratie moet bovendien de kortste weg naar arbeid zijn. Daarmee wordt niet alleen de tijd tussen de inzet van het instrument en de werkaanvaarding bedoelt, maar ook de inspanningen die het kost om dat doel te bereiken.

Alleen als arbeidsinschakeling binnen afzienbare termijn niet tot de mogelijkheden behoort, kan zelfstandige maatschappelijke participatie een doel van de inzet van re-integratie-instrumenten zijn. Ook in dat geval geldt dat het instrument beschikbaar moet zijn en dat het adequaat en toereikend moet zijn voor het beoogde doel.

De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het Bestuur, dat immers ook verantwoordelijk is voor de effectieve en doelgerichte inzet van schaarse middelen. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid kan rekening worden gehouden met de wensen van de belanghebbende.

artikel 5. Onderzoek

In de meeste gevallen zal voordat tot de inzet van re-integratie-instrumenten wordt besloten extern advies worden gevraagd. Zonodig kan een loonwaarde onderzoek worden gedaan. Niet is uitgesloten dat uit eigen onderzoek al blijkt dat een diagnose door derden en/ of de inzet van re-integratie-instrumenten niet nodig is.

HOOFDSTUK 3. Verplichtingen

artikel 6 Aan de voorzieningen verbonden verplichtingen

Deelname aan een re-integratietraject is niet vrijblijvend.

Uitkeringsgerechtigden zijn door het ontvangen van een uitkering aan de verplichtingen, zoals genoemd in de WWB, IOAW, IOAZ of andere wetten op grond waarvan een uitkering wordt ontvangen, gehouden.

Voor diegenen zonder uitkering worden voorwaarden aan het re-integratietraject gesteld worden. Deze gelden ook voor de bijstandsgerechtigden.

artikel 7 Afstemmen van de uitkering en/ of terugbetalingsverplichting

Het niet nakomen van de aan de voorziening verbonden verplichtingen geeft de mogelijkheid om het gevraagde of aangeboden re-integratietraject te weigeren of af te breken.

Als door verwijtbaar handelen van de belanghebbende een traject voortijdig wordt afgebroken of niet tot het gewenste resultaat heeft geleid heeft het Bestuur, op grond van de afdeling afstemming van de bijstand en langdurigheidstoelage van deze verordening of het Maatregelenbesluit Abw, loaw en loaz, de bevoegdheid om de uitkering van de uitkeringsgerechtigde af te stemmen.

Naast de mogelijkheid tot afstemming van de bijstandsverlening heeft het Bestuur eveneens de bevoegdheid om de gemaakte kosten van de belanghebbende terug te vorderen danwel op belanghebbende te verhalen als door verwijtbaar handelen een traject niet tot het gewenste resultaat leidt. Dit doet zich voor bij personen die niet (meer) een uitkering op grond van de WWB, IOAW of IOAZ ontvangen.

Terugvordering vindt plaats op grond van de bepalingen uit het Burgerlijk wetboek.

HOOFDSTUK 4. Indeling doelgroep

artikel 8 en 9.

Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noordwest Fryslân

Verordening WWB/ IOAW/ IOAZ Afdeling Re-integratie

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur op 24 februari 2004 en laatstelijk gewijzigd door het Bestuur in zijn vergadering op 28 maart 2007.

De afstand tot de arbeidsmarkt wordt momenteel uitgedrukt in de fasering. Fase 1 staat gelijk aan een geringe afstand tot de arbeidsmarkt en fase 2 tot en met 4 wordt gelijkgesteld aan een ruime afstand tot de arbeidsmarkt.

In de nabije toekomst zal de afstand tot de arbeidsmarkt niet langer meer worden uitgedrukt in verschillende fases maar in route A en route B. Waarbij met route A bedoeld wordt een geringe afstand tot de arbeidsmarkt en route B bedoeld is voor een ruime afstand tot de arbeidsmarkt.

Zodra door het Bestuur is besloten dat de afstand tot de arbeidsmarkt niet langer meer uitgedrukt wordt in de verschillende fases komen de desbetreffende bepalingen in deze afdeling, waaronder artikel 8, tweede lid en artikel 9, eerste en tweede lid, te vervallen.

HOOFDSTUK 5. Re-integratie-instrumenten

artikel 9a. t/ m 17

In deze artikelen zijn opgenomen de re-integratie-instrumenten welke het Bestuur voor de verschillende doelgroepen beschikbaar kan stellen.

artikel 16. Werken met behoud van uitkering

Werken met behoud van uitkering kan worden aangemerkt als een onderdeel van een re-integratietraject en is in de eerste plaats gericht op (verdere) maatschappelijke maatschappelijke participatie met als uiteindelijk doel doorgroei naar directe arbeidsinpassing of een traject gericht op arbeidsinschakeling.

Soms is echter die arbeidsinpassing (nog) niet bereikbaar en is het voorlopige einddoel van het leerwerktraject vrijwilligerswerk (Artikel 16a.). Er ontstaan echter ook steeds meer landelijke en sectorale initiatieven/ re-integratieprojecten waarbij met name jongeren de gelegenheid wordt geboden om de eerste maanden van een werkervaringplek met behoud van uitkering te werken.

artikel 16a. Vrijwilligerswerk

Tot het 'gewone' vrijwilligerswerk wordt gerekend die activiteiten welke zonder loonbetaling worden verricht en gezien worden als algemeen maatschappelijke taken die vrijwillig worden verricht. Er is geen minimumeis aan uren gesteld. Dit hangt namelijk geheel af van de wensen en mogelijkheden van iemand. Wel is er een maximum gesteld van 20 uur per week en moet zijn vastgesteld (middels een onderzoek als bedoeld in artikel 5.) dat er geen mogelijkheid is om door te groeien naar betaalde arbeid. Dit in verband met het handhaven van de economische balans en ter voorkoming dat uitkeringsgelden dienen om vrijwilligersorganisaties in stand te houden. Als voorgaande goed bewaakt wordt is het ook niet nodig om een limiet te stellen aan de duur.

artikel 17. Sociale activering en Zelfredzaamheid

Sociale Activering en Zelfredzaamheid zijn de onderste twee treden van de zogenaamde re-integratieladder. Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat met alle cliënten die geen 'rusttraject' hebben en waarbij toeleiding naar het leerwerkhuys (nog) niet mogelijk is een trajectplan wordt aangeboden ten behoeve van de verdere ontwikkeling van de Zelfredzaamheid of Sociale Activering. Dit plan komt tot stand in samenwerking met de casemanager en uitkeringsgerechtigde met zonnodig advies van derden.

Zelfredzaamheid is in de eerste plaats gericht op de persoonlijke weerbaarheid en het zelfstandig managen van persoon, gezin, huishouding en huisvesting. Hierbij kan gedacht worden aan assertiviteit, presentatie, psychische hulpverlening, werken aan verslaving, verbeteren gezinsrelaties, budgettrainingen, training klussen in huis, hulp bij

het runnen van de huishouding of zelf leren etc. Veelal activiteiten die in samenhang met andere instellingen worden geïndiceerd en uitgevoerd. Een zelfredzaamheidstraject bestaat dan ook uit een duidelijk plan, waarin aangegeven wie welke zorg en activiteiten voor rekening neemt, wie de samenhang coördineert en op welke wijze de kosten worden betaald. Naast het primaire doel om de zelfredzaamheid te vergroten is verdere doorontwikkeling naar verdere Sociale Activering een logisch vervolg.

Sociale Activering is gericht op de omgeving van persoon en het gezin waartoe de persoon behoort. In de praktijk wordt dit nogal een snel verward met vrijwilligers werk. Nu kan vrijwilligerswerk een onderdeel zijn van een Sociaal Activeringsplan, maar de mogelijkheden zijn veel breder. Bij Sociale Activering kan een eerste stap(je) ook gedacht worden aan deelnemen aan lokale culturele activiteiten, lidmaatschap van (sport) verenigingen, bezoeken van musea en theater. De volgende stappen kunnen dan steeds meer gestructureerd worden hetgeen kan leiden tot het oppakken van maatschappelijke verantwoordelijkheid in de vorm van vrijwilligerswerk. Een Sociaal Activeringsplan wordt samen met de uitkeringsgerechtigde opgesteld en bestaan uit een analyse van de actuele situatie, het vastleggen van een (voorlopig) einddoel en vervolgens de weg (stappen) waarlangs. Zo mogelijk kan bij de analyse hulp van andere partijen worden gevraagd en in ieder geval zullen derden betrokken moeten worden bij de uitvoering hetgeen ook wordt vastgelegd in het plan. Naast de rol van initiator is de casemanager ook verantwoordelijk voor het wegnemen van (financiële) obstakels (binnen wet- en regelgeving) die belemmerend kunnen werken. Het primaire doel van een Sociaal Activeringstraject is de vergroting van de maatschappelijke participatie en oppakken van maatschappelijke verantwoordelijkheden. Daarnaast moet het werken aan uiteindelijk doorstromen naar het Leerwerkhuis uitgangspunt zijn.

Artikel 18 Scholing

Scholing welke in principe onder het regiem van Studiefinanciering valt wordt niet voor re-integratie aangeboden.

HOOFDSTUK 6. Subsidies bij uitstroom voor de werkgever

§ 6.1. Algemene voorwaarden voor subsidies voor de werkgever

Artikel 19. Doel van de subsidies voor de werkgever

Doel van subsidiering van arbeidsplaatsen is om extra werkgelegenheid te bevorderen voor speciale groepen van werklozen die anders geen werk kunnen vinden. De reden hiervoor kan zijn dat deze werklozen door de grotere afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of dat werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn om iemand in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn. Door deze subsidiering worden die financiële risico's gecompenseerd, en komen er voor het Bestuur extra instrumenten beschikbaar voor het uitvoeren van haar re-integratiedoelstellingen.

artikel 20. Werkingssfeer

Vanwege het lokale karakter van het werkgelegenheidsbeleid, is subsidie alleen mogelijk voor het verrichten van werkzaamheden binnen de gemeentegrenzen van de aan de dienst deelnemende gemeenten. De werknemer moet overigens ook in het rechtsgebied van de dienst wonen.

artikel 24. Bevoegdheid Bestuur

In deze afdeling zijn de belangrijkste voorwaarden voor subsidieverlening opgenomen. Desondanks kan het wenselijk zijn dat bepaalde voorwaarden worden aangevuld of aangescherpt, bijvoorbeeld als blijkt dat bestaande regels oneigenlijke subsidieverstreking of concurrentievervalsing mogelijk maken. Omgekeerd kan het wenselijk zijn dat ten behoeve van bepaalde categorieën van werknemers of werkgevers in gunstige zin kan worden afgeweken. Om te voorkomen dat telkens in individuele situaties van de gestelde regels wordt afgeweken, is voorgeschreven dat dit alleen kan op grond van door het Bestuur vastgestelde algemene richtlijnen.

§ 6.3. Subsidie voor werkervaringsplaatsen

Artikel 28. voorwaarden bij subsidie voor werkervaringsplaatsen

Om voor een subsidie in aanmerking te komen kan het Bestuur in voorkomende gevallen besluiten dat de werkgever een intentieverklaring afgeeft waarbij hij verklaart de intentie te hebben dat hij de werknemer aansluitend op de werkervaringsperiode een dienstbetrekking aanbiedt. Subsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met en/ of zonder winstoogmerk.

Artikel 29. Hoogte en duur van de subsidie voor werkervaringsplaatsen

De subsidie is gebaseerd op dienstverband van maximaal 9 maanden van 32 uur per week. Bij een dienstverband van minder dan 32 uur per week of korter dan 9 maanden wordt het subsidiebedrag naar rato verlaagd. Het subsidiebedrag kan niet worden verhoogd.

HOOFDSTUK 7. Premies bij uitstroom en activering voor de uitkeringsgerechtigde

artikel 33. Activeringspremie

De activeringspremie welke voor het verrichten van maatschappelijke nuttige activiteiten wordt verstrekt betreffen uitsluitend activiteiten binnen concrete projecten welke uitsluitend op initiatief van het Bestuur tot stand zijn gekomen. Dat deze projecten vervolgens is opdracht van het Bestuur door derden wordt uitgevoerd is van ondergeschikt belang.

De hier bedoelde maatschappelijke activiteiten betreffen dus niet het regulier vrijwilligerswerk welke op initiatief van derden tot stand is gekomen.

In principe kan éénmalig voor de duur van 6 maanden een activeringspremie worden verstrekt. Gedurende de duur van het project is periodieke (tot het eerstvolgende onderzoek) verlenging mogelijk. Dit is alleen toegestaan waarbij vaststaat dat terugkeer naar de arbeidsmarkt niet tot de mogelijkheden behoort.

artikel 34. Toekenning

Het Bestuur kan bij de subsidieverstrekking op grond van artikel 4:47 Awb een systematiek van zogenaamde 'ambtshalve verstrekking' hanteren. 'Ambtshalve verstrekking' houdt in dat het Bestuur overgaat tot subsidieverstrekking, zodra de belanghebbende aan de hiervoor gestelde criteria voldoet, zonder dat er sprake hoeft te zijn geweest van een aanvraag.

artikel 35. Verplichtingen

In het geval de omstandigheden van de cliënt wijzigen en deze betrekking hebben op het recht op de toegekende premies mag van de uitkeringsgerechtigde worden verwacht dat hij hiervan onmiddellijk mededeling doet om zodoende onterechte betaling te voorkomen. De Dienst kan zelf regelen op welke wijze belanghebbende aan zijn informatieplicht dient te voldoen. In de regel zal om schriftelijke mededelingen worden gevraagd waarbij veelal kan worden aangesloten bij de informatie die belanghebbende reeds dient te verstrekken in het kader van de uitkeringsverstrekking.