

Bijlage was-wordt lijst Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Gemeente Amstelveen

Artikel 2 Re-integratietraject/Plan van aanpak	Artikel 2 Re-integratietraject/Plan van aanpak (gewijzigd)
2. Het college zal bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling zoveel mogelijk individueel maatwerk betrachten. In samenspraak met de belanghebbende wordt de inhoud van het re-integratietraject bepaald met als doel de kortste weg naar betaald werk te realiseren en uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen.	2. Het college zal bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling zoveel mogelijk individueel maatwerk betrachten. In samenspraak met de belanghebbende wordt de inhoud van het re-integratietraject bepaald met als doel duurzame arbeid te realiseren en uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen.
Artikel 4. Werkstage/Werkervaringsplaats binnen een traject	Artikel 4. Werkervaringsplaats binnen een traject (gewijzigd en aangevuld)
1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkstage/werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. 2. Het college zet de werkstage/werkervaringsplaats alleen in, indien naar het oordeel van het college door de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen onaanvaardbare verdringing plaatsvindt. 3. De voorziening werkstage/werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigde die naar het oordeel van het college niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken. 4. De werkstage/werkervaringsplaats kenmerkt zich door: - het werken met behoud van uitkering; - het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling; - dat het geen arbeidsovereenkomst en geen (tijdelijke) loonkostensubsidie kent; - dat niet de waarde van deze activiteiten voor het Bedrijf centraal staat maar het opdoen van arbeidsmarktrelevante kennis, competenties en werkervaring; - een maximale duur van 6 maanden.	1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. 2. Het college zet de werkervaringsplaats alleen in, indien naar het oordeel van het college door de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen onaanvaardbare verdringing plaatsvindt. 3. De voorziening werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden die naar het oordeel van het college met de inzet van een werkervaringsplaats relevante werkervaring en arbeidsritme kunnen opdoen en dan de stap naar een reguliere baan kunnen zetten. De kandidaat en de werkgever kunnen met behulp van deze werkervaringsplaats beoordelen of hier sprake is van een passende werkplek. 4. De werkervaringsplaats kenmerkt zich door: - het werken met behoud van uitkering; - het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling; - dat er een werkervaringsplaatsovereenkomst wordt opgesteld; - een maximale duur van zes maanden.

	5. Het college kan bij een werkstage/werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.		5. Het college kan bij een werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling. 6. Aan deelnemers van een werkervaringsplaats kan het college naast het behoud van de uitkering twee maal per kalenderjaar een premie uitkeren. Deze premie is gebaseerd op het maximale bedrag zoals beschreven in artikel 31 lid 2 sub j van de wet en wordt na afloop van de werkervaringsplaats uitgekeerd. Het uit te keren bedrag wordt bepaald door het hierboven genoemde maximale jaarbedrag te delen door 12 maanden. Dit maandbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden van de proefplaatsing. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij een fulltime aantal uren 36 uur per week. Wanneer het een parttime traject betreft dan wordt de premie naar verhouding van het aantal gewerkte uren naar beneden bijgesteld.
	Artikel 5 Participatieplaats		Artikel 5 Participatieplaats (aangevuld)
			7. Aan deelnemers van een participatieplaats kan het college naast het behoud van de uitkering twee maal per kalenderjaar een premie uitkeren. Deze premie is gebaseerd op het maximale bedrag zoals beschreven in artikel 31 lid 2 sub j van de wet en wordt na afloop van de participatieplaats uitgekeerd. Het uit te keren bedrag wordt bepaald door het hierboven genoemde maximale jaarbedrag te delen door 12 maanden. Dit maandbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden van de participatieplaats. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij een fulltime aantal uren 36 uur per week. Wanneer het een parttime traject betreft dan wordt de premie naar verhouding van het aantal gewerkte uren naar beneden bijgesteld.
	Artikel 6 Proefplaatsing		Artikel 6 Proefplaatsing (gewijzigd en aangevuld)

	1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een proefplaatsing voor de duur van 2 maanden aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. Verlenging van de proefplaatsing met twee maal 2 maanden is mogelijk indien naar het oordeel van het college de verlenging de duurzame uitstroom naar werk bevordert en deze verlenging voldoende door de werkgever is gemotiveerd. 2. Een proefplaatsing heeft als doel: a. de werkgever tijd te geven om te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde past bij de organisatie en de functie; b. de loonwaarde te bepalen. 3. Bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 2, sub a is het de intentie van de werkgever aansluitend een dienstverband aan te gaan voor de duur van een half jaar.		1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een proefplaatsing voor de duur van maximaal 2 maanden aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. 2. Een proefplaatsing heeft als doel: a. de werkgever tijd te geven om te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde past bij de organisatie en de functie; b. de loonwaarde te bepalen. 3. Bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 2, sub a is het de intentie van de werkgever aansluitend een dienstverband aan te gaan voor de duur van minimaal een half jaar. 4. Aan deelnemers van een proefplaatsing kan het college naast het behoud van de uitkering twee maal per kalenderjaar een premie uitkeren. Deze premie is gebaseerd op het maximale bedrag zoals beschreven in artikel 31 lid 2 sub j van de wet en wordt na afloop van de proefplaatsing uitgekeerd. Het uit te keren bedrag wordt bepaald door het hierboven genoemde maximale jaarbedrag te delen door 12 maanden. Dit maandbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden van de proefplaatsing. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij een fulltime aantal uren 36 uur per week. Wanneer het een parttime traject betreft dan wordt de premie naar verhouding van het aantal gewerkte uren naar beneden bijgesteld.
	Artikel 8 Methodiek voor het vaststellen van de loonwaarde		Artikel 8 Methodiek voor het vaststellen van de loonwaarde (vervallen)
	1. Om de loonwaarde van werkzoekenden, behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie, vast te stellen maakt het college gebruik van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen. 2. De beschrijving van deze methodiek is opgenomen als bijlage bij deze beleidsregels re-integratie.		

			Artikel 10 Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang (nieuw)
			Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om op grond van artikel 1.13 van de Wet kinderopvang, een tegemoetkoming te verstrekken aan een uitkeringsgerechtigde ouder of aan een net uit de uitkering gestroomde voorheen uitkeringsgerechtigde ouder, als aanvulling op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.
			Artikel 11 Doelgroep (nieuw)
			In aanmerking voor een vergoeding voor de eigen bijdrage kosten kinderopvang komt: a. de ouder die een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW, IOAZ of ANW en gebruik maakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, Participatiewet, artikel 34, eerste lid, onder a, IOAW, of artikel 34, eerste lid, onder a, IOAZ, welke voorziening een noodzaak tot kinderopvang met zich meebrengt; b. de ouder die op grond van de Wet Inburgering een inburgeringscursus volgt bij een gecertificeerde instelling en algemene bijstand ontvangt op grond van de Participatiewet;
			Artikel 12 Te verstrekken gegevens (nieuw)
			a. een offerte, contract of factuur van het kindercentrum of gastouderbureau dat de kinderopvang gaat verzorgen waarin in ieder geval wordt aangegeven: het aantal uren kinderopvang per kind, de kostprijs per uur en de aanvangsdatum van de opvang; b. De beschikking van de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.

			Artikel 13 Voorwaarden verstrekking (nieuw)
			Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien: a. De kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de uitkeringsgerechtigde b. De kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wet kinderopvang (Wko) c. De kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind
			Artikel 14 Hoogte en duur tegemoetkoming (nieuw)
			1. Het college verleent de tegemoetkoming zolang voldaan wordt aan de voorwaarden voor ontvangen van een vergoeding 2. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door: a. Het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is. b. Bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de belastingdienst wordt vastgesteld c. In afwijking van het gestelde in lid d, wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in lid d.

			d. De kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst wordt in mindering gebracht op de berekende kosten van kinderopvang.
			Artikel 15 Ingangsdatum tegemoetkoming (nieuw)
			Het college stelt de ingangsdatum van de tegemoetkoming vast op de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling begint, of zoveel later als de kinderopvang daadwerkelijk begint.
			Artikel 16 Premie ter bevordering van de re-integratie (nieuw)
			Aan bijstandsgerechtigden met een medische urenbeperking (zoals bedoeld in artikel 6b van de wet) kan het college een tweemaalige premie per kalenderjaar uitkeren ter hoogte van maximaal 10% van inkomsten uit arbeid, met een maximum zoals beschreven in artikel 31 lid 2 sub j van de wet. De premie wordt toegekend voor zover zij algemene bijstand ontvangen. Deze premie komt bovenop het vrijlatingspercentage van 15% van inkomsten uit arbeid zoals beschreven in artikel 31 lid 2 sub y van de wet.
	Artikel 12 Scholing		Artikel 18 Scholing (gewijzigd en aangevuld)
	1. Het college kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling. 2. Het college stelt de volgende voorwaarden ten aanzien van scholing: a. scholing komt aan de orde, nadat door de belanghebbende een aantoonbare inspanning is verricht tot het vinden van		1. Het college kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling en om ervoor te zorgen dat inwoners in de toekomst meer kans maken op de arbeidsmarkt. 2. Scholing wordt ingezet ten behoeve van duurzame uitstroom naar arbeid.

	algemeen geaccepteerde arbeid en deze arbeid ondanks de inspanningen van belanghebbende niet voorhanden is; b. scholing is arbeidsmarktrelevant. 3. De volgende scholing is uitgesloten: opleiding en/of scholing waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.		3. Het college stelt de volgende voorwaarden ten aanzien van scholing: a. Er is voldoende werkgelegenheid in de richting van de scholing b. De inwoner is in staat om de scholing te volgen (intellectueel, psychisch, fysiek) c. Bij de inzet van scholing wordt gekeken wat de vraag is naar arbeidskrachten in de speerpuntsectoren zoals benoemd in 'Regio in beeld'. Dit is de jaarlijkse publicatie van het UWV over alle arbeidsmarktregio's in Nederland. 4. De opleiding en/of scholing waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening is uitgesloten. 5. Het gemeentelijk beleid kent geen leeftijdsgrens voor het inzetten van scholing. 6. Wanneer cliënten zelf een opleiding of cursus voorstellen waar zij aan willen deelnemen gelden ook bovenstaande voorwaarden. Hiervoor geldt een maximaal bedrag van € 6.000.
	Artikel 15 Tegemoetkoming voor bedrijfskosten		Artikel 15 Tegemoetkoming voor bedrijfskosten (vervallen)
	1. Het college kan aan de werkgever die, anders dan in het kader van beschut werk, een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie in dienst neemt, een tegemoetkoming voor bedrijfskosten toekennen. 2. De tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid bedraagt op jaarbasis bij een volledig dienstverband € 1.800,00 per jaar. 3. De tegemoetkoming wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur en/of het dienstverband korter duurt dan een jaar. 4. De tegemoetkoming wordt met ingang van 1 januari 2016 beëindigd.		

	5. Verlening, uitbetaling en vaststelling van de tegemoetkoming vinden zo veel mogelijk plaats gelijktijdig met de vaststelling, verlening en uitbetaling van de loonwaardesubsidie. 6. Het bepaalde in artikel 21 is van overeenkomstige toepassing.		
	Artikel 19a Aantonen vaardigheden Nederlandse taal met document als bedoeld in artikel 18b, tweede lid, onderdeel c van de wet.		Artikel 19a Aantonen vaardigheden Nederlandse taal (gewijzigd)
	Een belanghebbende kan de vaardigheden van de Nederlandse taal aantonen door een document, te overleggen waaruit dit blijkt. Voorbeelden van zo'n document zijn:		Een belanghebbende kan de vaardigheden van de Nederlandse taal aantonen door een document als bedoeld in artikel 18b, tweede lid, onderdeel c van de wet, te overleggen waaruit dit blijkt. Voorbeelden van zo'n document zijn:
	Artikel 25 Mantelzorgers		Artikel 30 Mantelzorgers (gewijzigd)
	1. Uitkeringsgerechtigden die mantelzorgtaken verrichten kunnen, op basis van advies van Mantelzorg & Meer, gedurende maximaal 12 maanden (gedeeltelijk) worden ontheven van de actieve sollicitatieplicht, de re-integratieplicht en de passieve sollicitatieplicht voor het aantal uren per week die nodig zijn voor het verrichten van de noodzakelijke zorgtaken. 2. De periode van ontheffing van 12 maanden kan, éénmalig, in bijzondere omstandigheden, worden verlengd met maximaal 6 maanden.		1. Uitkeringsgerechtigden die mantelzorgtaken verrichten kunnen, op basis van advies van Mantelzorg & Meer, gedurende 12 maanden (gedeeltelijk) worden ontheven van de actieve sollicitatieplicht, de re-integratieplicht en de passieve sollicitatieplicht voor het aantal uren per week die nodig zijn voor het verrichten van de noodzakelijke zorgtaken. 2. Na de periode van ontheffing van 12 maanden wordt de actuele situatie beoordeeld, waarbij opnieuw Mantelzorg & Meer wordt betrokken, om de afweging te kunnen maken of de vrijstelling moet worden gecontinueerd.