



NADERE REGELS RE-INTEGRATIEVERORDENING WWB, IOAW EN IOAZ HELMOND 2010

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond;
gelet op het bepaalde in artikel 3 van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010;
gelet op de EG-verordening nr. 800/2008 van 6 augustus 2008 en de EG-verordening 1998/2006 van 15 december 2006 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-Verdrag op de-minimisssteun;

besluit:

vast te stellen de Nadere regels re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. In deze Nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. inleenvergoeding: de bijdrage die een inlener dient te betalen nadat een detacheringsovereenkomst is gesloten;
 - b. inlener: een organisatie of onderneming bij wie een werknemer gedetacheerd wordt;
 - c. detachingsbaan: een tijdelijk gesubsidieerde baan waarbij de werkgever de werknemer, voor het verrichten van arbeid, ter beschikking stelt aan een inlener en waarbij de werkgever van de inlener een inleenvergoeding ontvangt;
 - d. werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de werknemer een dienstverband aangaat;
 - e. werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten voor een gesubsidieerde baan;
 - f. jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nuggers niet ouder dan 27 jaar;
 - g. nuggers: niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, onder a, WWB;
 - h. doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder g van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010;
 - i. werkstage: het verrichten van werkzaamheden voor een maximale periode van 12 maanden gericht op arbeidsinschakeling met als doel het verkrijgen van inzicht omtrent de aanwezige capaciteiten van een persoon, het opdoen van werkervaring of het wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid;
 - j. verordening: Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010.

2. De begripsbepalingen van de Wet werk en bijstand (WWB) alsmede van de verordening zijn op deze Nadere regels van toepassing, tenzij daarvan in de begripsbepalingen uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning

Artikel 2.1 Werkstage

1. Het college kan aan de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werkstage heeft een maximale duur van 12 maanden.
3. Het college plaatst een persoon alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.
4. Van de werkstage wordt een schriftelijke overeenkomst opgemaakt waarin onder meer de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt wordt vastgelegd.
5. In een trajectplan wordt het doel van de werkstage vastgelegd.

Artikel 2.2 Sociale activering

Het college kan aan de doelgroep als onderdeel van een re-integratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.

Artikel 2.3 Schuldhulpverlening

Het college kan aan de doelgroep, alsmede aan personen bedoeld in artikel 7, onder a van de verordening een schuldhulpverleningstraject aanbieden.

Artikel 2.4 Bemiddelingstrajecten

Het college kan aan de doelgroep een voorziening gericht op bemiddeling aanbieden. Deze bemiddeling kan onder meer zijn gericht op het verwerven van:

- a. vrijwilligerswerk;
- b. passende scholing; of
- c. arbeid in loondienst.

Artikel 2.5 Detacheringbanen

1. Het college kan aan de doelgroep een dienstverband aanbieden.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van, of namens hen het werkgeversschap voor de banen, bedoeld in het eerste lid, uitvoert.
3. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een inlener.
4. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlener als tussen de werknemer en de inlener.
5. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.

Artikel 2.6 Duur detacheringbanen en hoogte inleenvergoeding

1. De duur van een detacheringbaan is zo kort mogelijk. Een detacheringbaan kan eenmalig verlengd worden met 6 maanden. De totale duur van een detacheringbaan kan, inclusief verlenging, maximaal 18 maanden zijn.
2. De inlener is gehouden een vooraf overeengekomen inleenvergoeding te betalen.
3. De detachering geldt doorgaans voor dienstverbanden van 32 uur per week.
4. De omvang van het dienstverband wordt zodanig vastgesteld dat aanspraak op een uitkering zoveel mogelijk wordt voorkomen.
5. De inleenvergoeding wordt naar rato verhoogd of verlaagd bij een dienstverband van meer of minder dan 32 uur per week.

Hoofdstuk 3 Overige bepalingen

Artikel 3.1 Ondersteuning gericht op nazorg

Het college kan aan ondernemingen waarbij een persoon algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, niet zijnde een vorm van ondersteuning als bedoeld in artikel 2.5, voorzieningen bieden gericht op nazorg.

Artikel 3.2 Scholing

1. Het college kan, als onderdeel van een re-integratietraject, de kosten van scholing vergoeden.
2. Deze kosten worden alleen vergoed nadat door het college toestemming is verleend tot het volgen van de scholing.
3. Het college stelt de vergoeding voor scholing beschikbaar indien wordt voldaan aan nog nader te bepalen voorschriften.

Artikel 3.3 Overige vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de (overige) noodzakelijke kosten bij arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij in ieder geval om:
 - a. verhuiskosten;
 - b. reiskosten; en
 - c. kosten voor kinderopvang.
2. Het college stelt de vergoeding voor voorzieningen beschikbaar indien wordt voldaan aan nog nader te bepalen voorschriften en enkel voor zover voor de gemaakte kosten geen beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan.
3. Het college kan een vergoeding verstrekken van € 50,00 per maand gedurende een periode van maximaal 24 maanden voor het verrichten van vrijwilligerswerk in het kader van een re-integratietraject.

Hoofdstuk 4 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning

Artikel 4.1 Beperking van de doelgroep

1. Elke uitkeringsgerechtigde alsmede personen bedoeld in artikel 7, onder b van de verordening, kan aanspraak maken op een ondersteunende voorziening.
2. Anw-ers en nuggers, niet zijnde jongeren, komen niet in aanmerking voor de voorziening als bedoeld in artikel 2.5 van deze regeling.
3. Het college kan in nader te bepalen omstandigheden afwijken van de beperking zoals opgenomen in het tweede lid.

Artikel 4.2 Samenloop

Het college zal geen (onkosten)vergoeding verstrekken voor kosten waarvoor al dan niet door de gemeente al een andere subsidie wordt verstrekt.

Artikel 4.3 Gronden tot beëindiging ondersteuning

Het college kan een ondersteunende voorziening beëindigen:

- a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt de aan deze voorziening verbonden verplichtingenniet nakomt;
- b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. indien de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
- d. indien naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle duurzame arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1 Schakelbepaling

Het bepaalde in artikel 13 en 14 van de verordening is van overeenkomstige toepassing op deze nadere regels met dien verstande dat waar in de verordening het begrip verordening wordt gebezigd nadere regels moet worden gelezen.

Artikel 5.2 Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking in het Gemeenteblad.

Vastgesteld in de vergadering van 29 juni 2010.

Burgemeester en wethouders van Helmond

De burgemeester,
Drs. A.A.M. Jacobs

De secretaris,
Dhr. A.A.M. Marneffe RA

Bekend gemaakt op:

09 juli 2010

De gemeentesecretaris,
Dhr. A.A.M. Marneffe RA

Toelichting**Algemeen**

Deze Nadere regels regelt vooral de ondersteuning die de gemeente biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze werkzoekenden die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning bij re-integratie te bieden is geregeld in artikel 7 van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Het voorschrift om deze Nadere regels vast te stellen volgt uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010.

Artikelsgewijze toelichting**Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen****Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen**

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Bij de begripsbepaling van nuggers (lid 1, aanhef en onder g) dient in acht te worden genomen dat hieronder verstaan wordt:

- * personen (15 t/m 64 jaar) die geen uitkering ontvangen (WIJ, WW, WWB, WAO, etc.);
- * die niet werken, of wel werk hebben, maar voor minder dan 12 uur per week;
- * die wel willen werken of meer dan 12 uur per week willen werken.

Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning**Artikel 2.1 Werkstage**

Bij werkstages gaat het om een voorziening gericht op arbeidsinschakeling: niet de arbeid zelf, maar screenen op werknemersvaardigheden en het leren werken staan hierbij centraal.

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Het is daarom verstandig erg terughoudend te zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage. In de begripsomschrijving wordt nog eens specifiek aangegeven wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat de cliënt claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan een aantal doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om screenen van werknemersvaardigheden. Op de tweede plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij de cliënt de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Verder kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan de cliënt wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het tweede lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Hierbij wordt uitgegaan van een maximale termijn van 12 maanden.

Het derde lid geeft aan dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen mag plaatsvinden, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of de werkgever expliciet te laten verklaren dat er bijvoorbeeld geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

In het vierde lid wordt bepaald dat er voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In het vijfde lid wordt bepaald dat de werkstage in het trajectplan dient te worden vastgelegd.

Artikel 2.2 Sociale activering

Het college kan in het kader van een re-integratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als stap in een traject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt hierbij is dat de beoordeling steeds gericht dient te zijn op de snelste weg in het traject gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 2.3 Schuldhulpverlening

Dit artikel spreekt voor zich. Indien de schuldenlast van de betrokkene belemmerend werkt voor de arbeidstoeleiding van betrokkene kan een schuldhulpverleningstraject worden opgestart.

Artikel 2.4 Bemiddelingstrajecten

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2.5 Detacheringbanen

De detacheringbaan is een gesubsidieerde baan die bedoeld is om de leden van de doelgroep sneller op een reguliere baan geplaatst te krijgen. Hij is alleen bedoeld voor personen die naar verwachting binnen een jaar tot maximaal anderhalf jaar naar regulier werk kunnen uitstromen. Steeds geldt bij plaatsing dat de kortste weg naar werk gevolgd wordt en dat het geïndiceerd is. De voorwaarden die zijn verbonden aan een subsidie zoals bedoeld in dit artikel houden rechtstreeks verband met de voorwaarden die gelden voor plaatsing van leden van de doelgroep op een detacheringbaan. Dat komt doordat een inlener alleen na het sluiten van een overeenkomst van dit instrument gebruik kan maken, en een persoon gedetacheerd kan krijgen. In de praktijk zal een inlener kenbaar maken dat hij een arbeidsplaats wil creëren voor de doelgroep. Daarna zullen aan hem één of meerdere kandidaten worden gepresenteerd voor wie in het kader van hun re-integratie een detacheringbaan wordt gezocht. De beschikbaarheid van een geschikte kandidaat die tot de doelgroep van een detacheringbaan behoort is daardoor een voorwaarde voor detachering geworden. In een arbeidsvoorwaardenregeling dienen de arbeidsvoorwaarden geregeld te worden voor de leden van de doelgroep welke een dienstverband voor een detacheringbaan aangeboden krijgen.

In het eerste lid wordt aangegeven wie voor dergelijke banen in aanmerking komen.

Het tweede lid geeft aan dat het college een andere organisatie kan aanwijzen welke het formele werkgeverschap voor de gemeente uitoefent. Deze organisatie zal, afhankelijk van de te sluiten overeenkomst, handelen in opdracht van of namens het college van Helmond.

In de leden drie en vier staat aangegeven dat de werknemer gedetacheerd wordt bij een inlener en dat een en ander schriftelijk vastgelegd zal zijn. Hiermee wordt voor iedereen duidelijk welke positie ingenomen wordt.

Het vijfde lid geeft aan dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaats vindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of de werkgever expliciet te laten verklaren dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Artikel 2.6 Duur detacheringbanen en hoogte inleenvergoeding

In het eerste lid wordt aangegeven dat het subsidiëren van werknemers, die worden gedetacheerd bij een inlener, welke een arbeidsplaats heeft gecreëerd voor werknemers die geïndiceerd zijn voor een detacheringbaan, in principe bedoeld is om de betrokken werknemers zo snel mogelijk te laten doorstromen naar regulier werk. Daarom wordt uitgegaan van een zo kort mogelijke duur, met een maximum van 18 maanden (na een verlenging met 6 maanden) per werknemer. In dit kader zal de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 12 maanden, worden aangeboden. Voor het verstrijken van de periode van de arbeidsovereenkomst wordt bezien of en in welke mate een nieuwe arbeidsovereenkomst(verlenging) voor maximaal 6 maanden moet worden aangeboden.

In het tweede lid staat aangegeven dat een inlenende organisatie altijd een inleenvergoeding dient te betalen. Deze inleenvergoeding wordt vooraf vastgesteld en in de overeenkomst opgenomen.

Het derde en vierde lid regelt dat de dienstverbanden voor detacheringbanen zijn gebaseerd op 32 uur per week. Een dienstverband van meer dan 32 uur per week kan slechts in die gevallen worden aangeboden als blijkt dat bij het aanvaarden van een dienstverband van 32 uur nog steeds een beroep gedaan moet worden op een uitkering ingevolge de WWB. Een dienstverband van minder dan 32 uur kan nooit lager zijn dan 20 uur per week en zal afhangen van de individuele omstandigheden en mogelijke persoonlijke belemmeringen van de werknemer.

Het vijfde lid geeft aan dat de inleenvergoeding bij een afwijkend aantal uren naar rato van het daadwerkelijk gerealiseerde aantal uren vastgesteld wordt.

Hoofdstuk 3 Overige bepalingen

Artikel 3.1 Ondersteuning gericht op nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat cliënten na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. De gemeente kan extra aandacht besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaal gesproken al onderdeel uit van het traject.

Artikel 3.2 Scholing

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject scholingskosten vergoeden. Deze scholing dient een onderdeel te zijn van een traject dat is gericht op arbeidsinschakeling van de persoon die tot de doelgroep behoort, bijvoorbeeld naar regulier werk. De kortste weg naar duurzaam regulier werk dient hierbij uitgangspunt te zijn. Een individuele beoordeling ligt ten grondslag aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

Voor de groep alleenstaande ouders is optimaal maatwerk van belang. Daarmee kan voorkomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt door een te lange afwezigheid uit het arbeidsproces. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat is vastgesteld dat passende kinderopvang beschikbaar is, dat voldoende scholing is toegepast en dat de belastbaarheid van de belanghebbende in aanmerking is genomen (artikel 9 lid 4 WWB).

Tevens kan een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek indienen tot ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9a WWB). Deze ontheffing wordt éénmalig verleend en heeft een maximale duur van zes jaar. Op de van arbeid ontheven belanghebbende blijft de re-integratieplicht van toepassing. Dit wil zeggen dat de scholingsplicht gehandhaafd blijft, om de aansluiting met de arbeidsmarkt niet te verliezen.

Ontheffing van de arbeidsplicht betekent voor de ouder dat er een scholingsplicht op hem rust wanneer hij niet de vereiste startkwalificatie heeft. Voor deze doelgroep dient ook binnen 6 maanden na het verzoek tot ontheffing een plan van aanpak te worden opgesteld.

Wanneer de ouder wel de vereiste startkwalificatie heeft, kan op verzoek een aanvullende scholing worden aangeboden.

In het derde lid wordt geduïd op de regels met betrekking tot de duur en de maximale kosten voor de vergoeding tot scholing en andere voorwaarden welke in een beschikking worden vastgelegd.

Artikel 3.3 Overige vergoedingen

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing (zie artikel 3.2) eveneens een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.

Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject.

Verhuiskosten kunnen worden verstrekt indien uitkeringsgerechtigden ter aanvaarding van arbeid in dienstverband moeten verhuizen, omdat de afstand woon-werkverkeer niet overbrugbaar is.

Reiskosten kunnen worden verstrekt aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject moeten reizen. De vergoeding wordt vastgesteld op de goedkoopste adequate voorziening.

De kosten voor de kinderopvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep kan worden gedaan op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject. Mensen die geen uitkering hebben, kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding van de kinderopvang. Alvorens toe te treden tot de arbeidsmarkt mag van hen verwacht worden dat zij zelf voorzieningen inzake kinderopvang getroffen hebben.

Bij overige incidentele vergoedingen behoort o.a. verplichte werkkleding, welke niet vergoed wordt door de werkgever.

Vrijwilligersactiviteiten

Onder intensieve begeleiding participeren in vrijwilligerswerk gedurende meerdere dagdelen per week, doch ten minste 16 uur per week, teneinde de afstand tot de arbeidsmarkt voor een klant te verkleinen. Gedurende de looptijd van het traject kan, om de klanten positief te motiveren, aan de klant een kostenvergoeding verstrekt worden. De kosten van deze vergoeding worden afzonderlijk vergoed aan de klant. De hoogte van de kostenvergoeding is vastgesteld op € 50,00 per maand. De toekenningperiode is maximaal 24 maanden per klant.

Een eventuele kostenvergoeding van de werkgever wordt op de door de gemeente bekostigde kostenvergoeding in mindering gebracht.

Hoofdstuk 4 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning

Artikel 4.1 Beperking van de doelgroep

Alle genoemde voorzieningen staan in beginsel open voor uitkeringsgerechtigden (ook adresloze). Anw-ers en nuggers zijn uitgesloten van gesubsidieerde arbeid. Gesubsidieerde arbeid betekent in beginsel een relatief langdurige en zware belasting van het werkdeel. Het vormt daarom een voorziening die enkel bij prioritaire groepen (jongeren en uitkeringsgerechtigden) wordt ingezet.

Nadere regels ten aanzien van nuggers en mensen met een Anw-uitkering worden opgenomen in de beleidsregels.

Artikel 4.2 Samenloop

Ongewenste samenloop van subsidies moet worden voorkomen. Voor een deel is daarin al voorzien doordat alleen voor kosten (en voor zover die er zijn) subsidie kan worden verleend.

Artikel 4.3 Gronden tot beëindiging ondersteuning

Dit artikel geeft aan dat het college een ondersteunende voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven. Immers, bij uitbesteden wordt een deel van het beheer uit handen gegeven. Het verdient dan ook aanbeveling dat in het contract, dat de gemeente met een re-integratiebedrijf afsluit, expliciet wordt opgenomen dat deze Nadere regels van toepassing zijn.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1 Schakelbepaling

Door het opnemen van deze bepaling is er de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de Nadere regels tot onbillijkheden leidt.

Mocht zich een situatie voordoen waarin deze Nadere regels niet voorzien, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan deze Nadere regels ten grondslag liggen.

Artikel 5.2 Inwerkingtreding

Dit artikel regelt het moment van inwerkingtreding van deze Nadere regels.