

Nadere regels Participatiewet Drechtsteden

Het Algemeen Bestuur,

overwegende dat het gewenst is om nadere regels vast te stellen omtrent de uitvoering van de Participatiewet in de Drechtsteden, omdat hiermee inwoners ondersteund kunnen worden die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen of omdat zij niet in staat zijn gebleken zelfstandig betaald werk te vinden; de Participatiewet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden;

gelet op

artikel 4:81 lid 1, 4:83 en artikel 1:3 lid 4 Algemene wet bestuursrecht (Awb);

artikel 5 van de GR Sociaal

artikel 7a Participatiewet;

artikel 2.5 van de Verordening Werk en Inkomen Dordrecht;

de afstemming met de Regionale cliëntenraad, waaraan de nadere regels zijn gezonden met verzoek om advies;

b e s l u i t:

vast te stellen, de navolgende nadere regels Participatiewet Drechtsteden.

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze nadere regels wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek;
- b. AVV: Algemeen Verbindend Voorschrift;
- c. Belanghebbende: de persoon behorend tot de doelgroep van de Participatiewet die woonachtig is binnen de Drechtsteden en aanspraak maakt op voorziening(en) of aan wie voorziening(en) wordt geboden;
- d. Belanghebbende met een arbeidsbeperking: de belanghebbende die tot de doelgroep loonkosten-subsidie behoort als bedoeld in artikel 6, onder e van de Participatiewet of een structurele functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte, handicap of gebrek;
- e. Dagelijks Bestuur: het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Sociaal;
- f. DG&J: Dienst Gezondheidszorg en Jeugd;
- g. Drechtsteden: de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht;
- h. Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk): de door werkgevers te betalen aan de loonsom gekoppelde belastingpremie waarvan uitkeringen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de Ziektewet worden gefinancierd. Deze premie wordt jaarlijks vastgesteld door UWV;
- i. GR Sociaal: Gemeenschappelijke Regeling Sociaal;
- j. Indicatie banenafpraak: verklaring dat een persoon tot de doelgroep Banenafpraak behoort. Een persoon krijgt een indicatie banenafpraak wanneer deze door ziekte of handicap (die waarschijnlijk 6 maanden of langer duurt) niet in staat is het minimumloon te verdienen, maar wel kan werken bij een gewone werkgever;
- k. Indicatie beschut werk: verklaring dat een persoon een positief advies voor de participatievoorziening beschut werk heeft zoals bedoeld in artikel 10b, lid 1 van de Participatiewet;
- l. loaw: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- m. loaz: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- n. Jongvolwassene in een kwetsbare positie: 1) jongeren van 16 of 17 jaar die nog leerplichtig zijn, voor wie schooluitval dreigt, 2) jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en vanuit specifieke onderwijsposities (pro, vso-profiel arbeidsmarkt en vervolgonderwijs, vmbo-basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1) uit het onderwijs zijn gestroomd of zijn doorgestroomd naar of binnen het mbo (niveau 1 of niveau 2) in het daaropvolgende schooljaar en 3) jongeren van 18 tot 27 jaar die wel een startkwalificatie behaald hebben, maar niet zonder ondersteuning een duurzame plek op de arbeidsmarkt kunnen behouden;
- o. Nugger: de persoon behorend tot de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 6a van de Participatiewet;
- p. Plan van Aanpak: het plan zoals bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet;
- q. Proefplaatsing: fase voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst;

- r. Regeling: deze nadere regels en beleidsregels
- s. Reiskosten: de kosten die voortkomen uit het vervoer van de belanghebbende van het adres waarop de belanghebbende in de Basisregistratie Personen staat ingeschreven naar het adres waar belanghebbende een activiteit in de zin van artikel 8, het eerste en tweede lid van deze regeling uitvoert;
- t. RWO: Re-integratie Werkovereenkomst;
- u. Startkwalificatie: een diploma zoals bedoeld in artikel 1.2 onder i van de verordening;
- v. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen;
- w. Verordening: Verordening Werk en Inkomen;
- x. Werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aangaat;
- y. Werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten;
- z. Wmo 2015: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
- aa. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.
- bb. WW: Werkloosheidwet

Hoofdstuk 2. Werkvoorzieningen

Artikel 2 Doelstelling en reikwijdte

1. In deze regeling wordt de ondersteuning die het Dagelijks Bestuur biedt bij de inzet van werkvoorzieningen ten behoeve van arbeidsinschakeling van werkloze belanghebbenden behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1, onder b, nader uitgewerkt.
2. De opdracht om de ondersteuning als bedoeld in het eerste lid te bieden vloeit voort uit artikel 7 van de Participatiewet.
3. In de ondersteuning wordt gestreefd naar maatwerk, waarbij per individu wordt bekeken welke specifieke voorzieningen nodig zijn. Hierbij kan, in het belang van duurzame arbeidsparticipatie, de periode van ondersteuning van belanghebbende verlengd worden tot een jaar na het moment van uitstroom richting betaald werk.
4. De specificatie van voorwaarden en inzet van werkvoorzieningen voor Nuggers en Jongvolwassenen in een kwetsbare positie is opgenomen in hoofdstuk 4, artikelen 14 en 15 van deze regeling.

Artikel 3 Werkplekaanpassingen

1. Het Dagelijks Bestuur kan een aanpassing van de werkplek aanbieden aan een belanghebbende, als dit noodzakelijk is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren. Voorbeelden van een werkplekaanpassing zijn een rolstoeltoegankelijke werkruimte of een traplift. Er is geen limitatieve lijst van werkplekaanpassingen. In principe kan elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
2. Het Dagelijks Bestuur biedt de belanghebbende een werkplekaanpassing als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, onder e van de Participatiewet of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
 - c. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst volgt; en
 - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of aanspraak kan maken op een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling.
3. Werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
4. Het Dagelijks Bestuur biedt de meest adequate en meest goedkoopste oplossing, die kwalitatief verantwoord is. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn worden onder andere betrokken:
 - a. de kosten van de werkplekaanpassing;

- b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
- c. de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
- d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

Artikel 4 Tolkvoorziening

1. Het Dagelijks Bestuur kan een tolkvoorziening toekennen als deze nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. De tolkvoorziening is een bijzonder hulpmiddel dat een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft.
2. Het Dagelijks Bestuur biedt de tolkvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de tolkvoorziening is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een tolkvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
 - d. De belanghebbende is doof, slechthorend of doofblind; en
 - e. De belanghebbende kan een verklaring van de huisarts of behandelend medisch specialist overleggen, waaruit blijkt dat hij/zij op deze dienstverlening is aangewezen. Dit hoeft slechts éénmalig te geschieden;
3. Er kan een beroep worden gedaan op een tolkvoorziening voor maximaal 15% van de werktijd.
4. Nadat de toegekende uren zijn verbruikt, kan een onderbouwd beroep worden gedaan op meer uren tolkvoorziening.

Artikel 5 Re-integratie Werkovereenkomst (RWO)

1. Voor de belanghebbende zonder arbeidsbeperking kan de RWO ingezet worden als er bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van belanghebbende en de werkgever dit kan motiveren.
2. Het Dagelijks Bestuur biedt de RWO alleen aan als de werkgever de intentie heeft de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden.
3. De RWO voor belanghebbenden duurt maximaal 3 maanden. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de RWO voor belanghebbenden met maximaal 3 maanden worden verlengd.
4. De duur van de RWO voor belanghebbenden wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende en zolang als nodig is voor de werkgever en de GR Sociaal om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de belanghebbende;
5. De belanghebbende wordt geplaatst tegen een inleentarieff van € 8,- excl. btw per gewerkt uur voor belanghebbenden van 27 jaar en ouder en € 6,- excl. btw per gewerkt uur voor belanghebbenden < 27 jaar.
6. Het Dagelijks Bestuur plaatst een belanghebbende alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 6 Baanbonus

1. Het Dagelijks Bestuur kan aan de werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt een baanbonus verstrekken.
2. Personen ten behoeve van wie het Dagelijks Bestuur een baanbonus kan verstrekken behoren tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 1 onder b met uitzondering van de Nuggers.
3. De baanbonus is bedoeld voor werkgevers die een belanghebbende voor minimaal 6 maanden, minimaal 32 uur per week in dienst nemen. Bij 0-uur-, oproepcontracten, zzp-opdrachten en arbeidsovereenkomsten voor minder dan 32 uur wordt de baanbonus niet toegekend.

4. De baanbonus bedraagt € 1500,- bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden, en € 3000,- bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden.
5. De baanbonus is ook bedoeld voor detacheringsbureaus die een belanghebbende in dienst nemen, en deze vervolgens bij werkgevers plaatsen. Voorwaarde is hierbij dat bij geen werk en/of ziekte, loon wordt doorbetaald.
6. Om in aanmerking te komen voor een baanbonus gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De belanghebbende was voor ingang van de arbeidsovereenkomst uitkeringsafhankelijk, of
 - b. werkte via een Re-integratie Werkovereenkomst dan wel via detacheringsorganisaties van de GR Sociaal, of
 - c. werkte maximaal 3 maanden bij de betreffende inlener via een uitzendbureau.
7. Detacheringsorganisaties van de gemeenschappelijke regeling Sociaal, zoals Werxaam B.V., zijn uitgesloten voor de baanbonus.
8. De aanvraag moet binnen drie maanden na ingang van de arbeidsovereenkomst worden ingediend, middels het daartoe bestemde aanvraagformulier. Hierbij dient een getekende arbeidsovereenkomst te worden overlegd. De werkgever ontvangt vervolgens een beschikking waarin het formele recht op de baanbonus wordt toegekend, op voorwaarde dat de werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst de benodigde loonstroken kan overleggen. De declaratie inclusief 6e of 12e loonstrook moet uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst zijn ingediend.
9. De bonus kan voor dezelfde werknemer door dezelfde werkgever maximaal één keer worden verstrekt bij een nieuwe arbeidsovereenkomst.

Artikel 6a Vergoeding voor werkbegeleiding

1. Het Dagelijks Bestuur vergoedt de kosten zoals bedoeld in artikel 2.9 zesde lid van de Verordening tot een hoogte van €700 per maand voor een werknemer met een fulltime dienstverband (1FTE). De vergoeding wordt naar rato berekend.
2. Het Dagelijks Bestuur vergoedt de kosten zoals bedoeld in artikel 2.27 eerste lid van de Verordening tot een hoogte van €295 per maand voor een werknemer met een fulltime dienstverband (1FTE). De vergoeding wordt naar rato berekend.

Artikel 7 Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling

1. Het Dagelijks Bestuur verstrekt de loonkostensubsidie voor personen zoals bedoeld in artikel 6, onder e van de Participatiewet. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon (wettelijke norm).
2. Tot de doelgroep loonkostensubsidie worden gerekend:
 - a. Personen die op 1 januari 2015 in het bezit zijn van een indicatie WSW en die voor 1 januari 2015 op de wachtlijst WSW stonden.
 - b. Personen met een indicatie banenafpraak.
 - c. Jongeren van 18 tot 27 jaar die naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - d. Personen met zorgproblematiek of andere beperkingen die naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - e. Personen die bemiddelbaar zijn naar werk maar die naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen als zij voltijds zouden werken, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - f. Personen met een positief advies beschut werk van het UWV in de zin van artikel 10b tweede of derde lid van de Participatiewet, met inbegrip van personen die een uitkering van het UWV ontvangen, niet zijnde een Wajong-uitkering.
3. De loonkostensubsidie wordt op basis van de vastgestelde loonwaarde bepaald.
4. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
5. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum van het dienstverband.
6. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "besluit loonkostensubsidie Participatiewet".

7. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
8. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
9. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het Dagelijks Bestuur teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.
10. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van een kalenderjaar waarin een recht op loonkostensubsidie zou bestaan, dient de werkgever per maand een volledig ingevuld declaratieformulier in, vergezeld door een afschrift van de loonstrook van de desbetreffende maand. Onder bijzondere omstandigheden kan het Dagelijks Bestuur ontheffing verlenen van deze indieningstermijn. Wanneer er sprake is van een aanvraag op declaratiebasis, dan dient de werkgever per maand een volledig ingevuld declaratieformulier in, vergezeld door een afschrift van de loonstrook van de desbetreffende maand. Onder bijzondere omstandigheden kan het Dagelijks Bestuur ontheffing verlenen van deze indieningstermijn.
11. Bij het vaststellen of iemand tot doelgroep loonkostensubsidie behoort, een arbeidsbeperking heeft, dan wel naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur niet in staat is het wettelijk minimum loon te verdienen, wordt gewerkt op de wijze die is vastgelegd in uitvoeringsrichtlijnen.

Artikel 8 Reiskosten algemeen

1. Het Dagelijks Bestuur kan aan een belanghebbende een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 9 van deze regeling aanbieden in de volgende omstandigheden:
 - a. Activiteiten die de uitstroom bevorderen, zoals het bijwonen van een training of een sollicitatiegesprek;
 - b. Activiteiten die de participatie bevorderen, zoals een participatieplek;
 - c. Activiteiten die te maken hebben met de inburgeringsverplichting van statushouders;
 - d. Andere activiteiten die naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur bijdragen aan de taken die zijn omschreven in artikel 2 van deze regeling, artikel 2.2 van de Verordening en artikel 7 van de Participatiewet;
2. Het Dagelijks Bestuur kan aan een belanghebbende die werd ondersteund bij de arbeidsintegratie en dankzij werkaanvaarding (gedeeltelijk) uit de uitkering geraakt, een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer aanbieden in de zin van artikel 10 van deze regeling.
3. Geen vergoeding wordt gegeven als de activiteit naar oordeel van het Dagelijks Bestuur niet bijdraagt aan de doelstellingen die zijn omschreven in artikel 2 van deze regeling, artikel 2.2 van de Verordening en artikel 7 van de Participatiewet.
4. In het geval van een activiteit omschreven in het eerste lid, onder c, worden alleen de kosten vergoed als de activiteit plaats heeft binnen het werkgebied van de gemeenschappelijke regeling Sociaal. Uitzondering hierop is de situatie waarin een belanghebbende een voortraject voor een universitaire opleiding buiten de Drechtsteden volgt. Geen vergoeding wordt toegekend aan personen met een inkomen hoger dan 110% van het van toepassing zijnde sociaal minimum en/of in aanmerking te nemen vermogen.

Artikel 9 Incidentele reiskosten

1. Een reiskostenvergoeding voor de activiteiten bedoeld in artikel 8 eerste lid kan worden verstrekt in de vorm van een geldbedrag of in natura.
2. Bij verstrekking wordt uitgegaan van de goedkoopste, adequate vorm van reizen, waarbij bij voorkeur wordt uitgegaan van openbaar vervoer.
3. Als de af te leggen afstand kleiner is dan vijf kilometer wordt afgezien van het verstrekken van een vergoeding. In uitzonderlijke gevallen kan toch een vergoeding worden verstrekt als de belanghebbende niet geacht kan worden zonder hulp zijn bestemming te bereiken.
4. Indien nodig, wordt na afloop gecontroleerd of de vergoeding op correcte wijze is gebruikt door de belanghebbende. De controle wordt steekproefsgewijs uitgevoerd. Belanghebbenden zijn verplicht (AVV) bewijsmiddelen van de gemaakte vervoerskosten te bewaren tot één jaar na de desbetreffende activiteit.
5. Bij incorrect gebruik kan het betreffende bedrag worden teruggevorderd. Het Dagelijks Bestuur kan ook afzien van het geven van een vergoeding wanneer belanghebbende in het verleden verwijtbaar onterecht een vergoeding heeft ontvangen.
6. De hoogte van de vergoeding voor openbaar vervoer wordt nagegaan met 9292ov.nl. Hierbij wordt uitgegaan van een volledige vergoeding van een retour tweede klas, tenzij een lager bedrag billijk is.

7. De kosten voor gebruik van een auto (benzinekosten) worden vastgesteld met de routeplanner van anwb.nl. Hierbij wordt de snelste route heen en terug vergoed.

Artikel 10 Reiskosten woon-werkverkeer

1. Een vergoeding voor het doel van het tweede lid van artikel 8 betreft een vergoeding in de reiskosten die voortkomen uit structureel woon-werkverkeer. De volgende AVV's zijn van toepassing:
 - a. De vergoeding wordt op aanvraag of ambtshalve verleend en kan met terugwerkende kracht tot zes maanden voorafgaande aan de aanvraag worden toegekend.
 - b. De vergoeding wordt niet verstrekt wanneer de belanghebbende meer gaat verdienen dan 110% van het van toepassing zijnde sociaal minimum of wanneer de belanghebbende een in aanmerking te nemen vermogen heeft.
 - c. De vergoeding wordt niet verstrekt wanneer het werkadres zich minder dan vijf kilometer bevindt van zijn woonadres.
2. De vergoeding wordt per persoon toegekend voor de duur van maximaal 24 maanden, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten dat binnen deze periode wordt aangegaan.
3. De vergoeding wordt berekend op basis van de ANWB Routeplanner en bedraagt niet meer dan de belastingvrije vergoeding per kilometer. In 2024 is dit een bedrag van €0,23. Bij een reis met het openbaar vervoer, wordt de vergoeding berekend met de reisplanner van 9292. Bij een enkele reisafstand van minder dan 5 km, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt:
 - a. In het eerste jaar per maand 100% van de vergoeding, zoals berekend op basis van het derde lid;
 - b. In het tweede jaar per maand 50% van de vergoeding, zoals berekend op basis van het derde lid.
5. Bij uitstroming naar arbeid in loondienst via een uitzendbureau met wisselende werkadressen wordt de hoogte van de vergoeding telkens opnieuw berekend, op basis van een berekening conform het derde lid, met inachtneming van het vierde lid.
6. Wanneer belanghebbende een reiskostenvergoeding ontvangt van zijn werkgever, vervalt het recht op de regeling woon-werkverkeer, indien deze het niveau van de vergoeding bij berekening volgens het derde lid overstijgt. Indien belanghebbende van zijn werkgever een reiskostenvergoeding ontvangt, maar deze lager is dan de vergoeding bij berekening op basis van het derde lid, krijgt belanghebbende het verschil aangevuld.

Artikel 11 Vergoeding deelname leerwerktrajecten

1. Het Dagelijks Bestuur kan aan personen, die op verzoek van de Sociale Dienst Drechtsteden deelnemen aan een door de Sociale Dienst Drechtsteden aangeboden leerwerktraject, conform artikel 31, tweede lid, aanhef en onder k van de Participatiewet, een vergoeding toekennen.
2. De vergoeding wordt toegekend indien belanghebbende zich, naar oordeel van het Dagelijks Bestuur, voldoende heeft ingespannen om van het leerwerktraject een succes te maken.
3. De toekenning geschiedt ambtshalve.
4. De toekenning van de vergoeding kan geschieden in natura.

Hoofdstuk 3. Verlaging bijstandsnorm

Artikel 12 Verlagen bijstandsnorm bij ontbrekende woonkosten

De bijstandsnorm als bedoeld in artikel 20 en artikel 21 van de Participatiewet wordt op grond van artikel 27 van de Participatiewet verlaagd met 20 procent van het wettelijk sociaal minimum indien de belanghebbende lagere algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan heeft dan waarin de bijstandsnorm voorziet als gevolg van de bewoning van een woning waaraan geen woonkosten zijn verbonden of als gevolg van het niet beschikken over een woning.

'Het sociaal minimum' in de uitvoering van dit artikel houdt in: het bedrag zoals vastgelegd in artikel 21 sub b van de Participatiewet.

Artikel 13 Niet verlagen bijstandsnorm van schoolverlaters

Het Dagelijks Bestuur maakt geen gebruik van de bevoegdheid om de bijstandsnorm van schoolverlaters op grond van artikel 28 van de Participatiewet te verlagen.

Hoofdstuk 4. Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Artikel 14 Voorwaarden ondersteuning

1. Nuggers komen voor arbeidsondersteuning in aanmerking indien zij:
 1. Minimaal 12 uur per week beschikbaar zijn voor werk en op dit moment niet of minder dan 12 uur per week werken;
 2. Bereid zijn zich te registreren als werkzoekende bij het UWV;
 3. Zich actief inzetten bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van het plan van aanpak. Het college beëindigt de dienstverlening bij onvoldoende inzet;
 4. Het plan van aanpak ondertekenen.
2. Heeft de Nugger geen indicatie Banenafpraak of indicatie Beschut Werk, maar bestaat het vermoeden dat de Nugger hiervoor in aanmerking komt, dan start het college de procedure voor een indicatieaanvraag bij het UWV.
3. Jongvolwassenen in een kwetsbare positie komen voor arbeidsondersteuning in aanmerking indien:
 1. Het volgen van onderwijs niet mogelijk of niet passend is, of
 2. Het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020 of een instelling of school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra daarom verzoekt, of
 3. Die persoon initieel onderwijs volgt als bedoeld in de Wet op het hoger en wetenschappelijk Onderwijs en zich op eigen initiatief meldt.
4. Verder geldt dat zij:
 1. Zich actief inzetten bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van het plan van aanpak. Het college beëindigt de dienstverlening bij onvoldoende inzet;
 2. Het plan van aanpak ondertekenen.
5. Het college voert altijd een eerste gesprek en verwijst jongvolwassenen in een kwetsbare positie, die niet beschikken over een startkwalificatie en mogelijk wel onderwijs kunnen volgen, door naar de doorstroomcoaches van DG&J.

Artikel 15 inzet voorzieningen

1. Nuggers die voldoen aan de voorwaarden, zoals genoemd in artikel 14, kunnen gebruikmaken van alle centrale voorzieningen uit het instrumentarium opgenomen in de Verordening, zoals:
 - a. Proefplaatsing
 - b. Loonkostensubsidie
 - c. Centrale werkervareningsplaats/Leerwerkplekken
 - d. Centrale werkontwikkelpunt, inclusief ontwikkelhal
 - e. Jobcoaching
2. Nuggers die voldoen aan de voorwaarden kunnen gebruikmaken van het lokale aanbod, zoals:
 - a. Vrijwilligerswerk
 - b. Lokale participatie of ontwikkelplek
 - c. Lokale initiatieven zoals Kansrijk Alblasserdam
3. De arbeidsondersteuning van een jongvolwassene in een kwetsbare positie vindt in eerste instantie en bij voorkeur plaats in de vorm van ondersteuning bij een leer-werktraject, wanneer dit nodig is om te voldoen aan de leer- en kwalificatieplicht. Indien dit niet mogelijk is, dan wordt een centrale voorziening zoals beschreven in de verordening ingezet.
4. Bij de keuze voor een voorziening wordt meegewogen:
 - a. De mate waarin de voorziening bijdraagt aan een duurzame plek op de arbeidsmarkt;
 - b. De individuele belastbaarheid van de jongere;
 - c. Diens eigen reële wensen.
5. De vier-weken zoektermijn voor jongvolwassenen in een kwetsbare positie (<27 jaar) wordt niet opgelegd, tenzij dit bijdraagt aan zelfredzaamheid en participatie (maatwerkafweging).

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 16 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1. Het Dagelijks Bestuur kan, indien de toepassing van AVV-bepalingen in deze regeling in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze regeling, afwijken van deze regeling.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Artikel 17 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026.
2. De Nadere Regels Participatiewet Drechtsteden, zoals vastgesteld op 26 september 2024, worden ingetrokken.
3. Deze regeling wordt aangehaald als Nadere regels Participatiewet Drechtsteden.
4. Aanvragen die zijn ingediend vóór inwerkingtreding van deze regeling en waarop nog geen besluit is genomen ten tijde van de inwerkingtreding van deze regeling, worden afgehandeld op grond van deze regeling.
5. Bezwaarschriften die voor 1 januari 2026 zijn ingediend worden behandeld onder toepassing van de Nadere Regels zoals die golden ten tijde van het indienen van het bezwaarschrift.

Aldus besloten in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 27 november 2025

E.M. Groen, C.C. van Benschop

Secretaris a.i., voorzitter