

Re-integratiebesluit Participatiewet Midden-Groningen 2022

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Midden-Groningen, gelet op de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2022,

besluit het Re-integratiebesluit Participatiewet Midden-Groningen 2022 vast te stellen.

Hoofdstuk 1: begripsbepaling

Artikel 1. begrippen

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. het college: het college van burgemeester en wethouders van Midden-Groningen;
 - b. de wet: de Participatiewet;
 - c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en arbeidsongeschikte werklozen;
 - d. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. WI: Wet Inburgering 2021
 - f. uitkeringsgerechtigde: degenen die een uitkering krachtens de wet, IOAW of IOAZ ontvangt;
 - g. niet-uitkeringsgerechtigde: zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 van de wet;
 - h. werkloosheidsrisico: de inschatting van het college van de kans die de uitkeringsgerechtigde maakt op de arbeidsmarkt gezien zijn of haar ervaring, opleiding, vaardigheden, werkloosheidsduur, leeftijd en hetgeen de uitkeringsgerechtigde onderneemt en ondernomen heeft om aan het werk te komen;
 - i. dagjes werk: werk voor een enkele dag of enkele uren op één of meer dagen;
 - j. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - k. jongeren: personen van 18 tot 27 jaar;
 - l. vrijwilligerswerk: bij vrijwilligerswerk spreken we van onbetaalde, niet verplichte werkzaamheden die ten goede komen aan anderen en/of de samenleving waarbij er sprake is van een zekere mate van organisatie. Vrijwilligerswerk is niet concurrerend voor de arbeidsmarkt en heeft andere waarden dan die in de arbeidsmarkt gerealiseerd worden. Vrijwilligerswerk wordt meestal verricht vanuit een innerlijke motivatie, de inzet is onbaatzuchtig;
 - m. additioneel werk: een speciaal gecreëerde functie of een functie die alleen met speciale begeleiding verricht kan worden, waarbij het leren werken voorop staat;
 - n. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2020;
 - o. Bbz 2004: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
 - p. cao: collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - q. Passende kinderopvang: Alle gastouder- en kinderopvang organisaties binnen een straal van 5 kilometer van de woonstede van belanghebbende.
 - r. Begeleidingsplan jobcoaching: Plan waarin staat waar de inzet van jobcoaching toe moet leiden, welke coachingsdoelen er zowel op het persoonlijke als werkvlak moeten worden behaald.
 - s. Interne jobcoaching: Er is sprake van interne jobcoaching als de werkgever een vergoeding ontvangt voor de begeleiding van een werknemer. De begeleiding kan aangeboden worden door een jobcoach in dienst bij de werkgever of door een jobcoach in dienst bij een re-integratiebedrijf.
 - t. Externe jobcoaching: Er is sprake van externe jobcoaching als op verzoek van een werknemer, een specifieke jobcoach wordt ingezet voor de begeleiding. Het re-integratiebedrijf waar de jobcoach werkzaam is, ontvangt de vergoeding voor de jobcoaching.
2. Alle begrippen die in dit besluit worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de wet, de IOAW, de IOAZ, de Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2022, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.

Hoofdstuk 2: arbeid

Artikel 2: werkloosheidsrisico

Het individueel werkloosheidsrisico speelt een cruciale rol bij het beantwoorden van de vraag op welke wijze de uitkeringsgerechtigde inhoud moet geven aan zijn of haar verplichtingen ten aanzien van de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel b van de wet.

Artikel 3: algemeen geaccepteerde arbeid

1. Onder het begrip algemeen geaccepteerde arbeid valt zowel (al dan niet tijdelijk) regulier betaald werk (daaronder tevens verstaan arbeid in deeltijd) als werken met loonkostensubsidie.
2. De beloning van de arbeid is niet lager dan het minimumloon of het naar rato van de arbeidsduur daarvan afgeleide bedrag tenzij sprake is van een lagere loonwaarde dat gecompenseerd wordt.
3. Tot algemeen geaccepteerde arbeid wordt niet gerekend: illegaal werk, werkzaamheden in of verband houdende met prostitutie en coffeeshops, behoudens in die gevallen waarbij sprake is van een legale beroepsuitoefening die uit vrije wil is gekozen.
4. Als er sprake is van zwaarwegende gewetensbezwaren waardoor een belanghebbende in ernstig conflict komt met zichzelf en zijn omgeving weegt dit mee in de beoordeling of er sprake is van algemeen geaccepteerde arbeid waarop de geüniformeerde en/of ingevolge de verordening geldende arbeidsverplichtingen van toepassing zijn. Belanghebbende moet dit zelf aandragen door middel van objectieerbare en verifieerbare gegevens. Ook de omstandigheden waarin deze arbeid moet worden verricht spelen een cruciale rol zoals de vraag wat belanghebbende zelf heeft gedaan om aan werk te komen. Voor zover sprake is van aannemelijke zwaarwegende gewetensbezwaren zoekt het college in samenspraak met de uitkeringsgerechtigde naar een alternatief. Ook bij deze beoordeling is cruciaal het werkloosheidsrisico. Naar mate het werkloosheidsrisico voor belanghebbende hoger is, wordt de ruimte om zwaarwegende gewetensbezwaren aan te nemen geringer.
5. Arbeidservaring, opleidingsniveau en affiniteit met een bepaald beroep spelen geen rol bij de beantwoording van de vraag of bepaalde arbeid als algemeen geaccepteerd moet worden aangemerkt.

Artikel 4: elk werk gaat voor een traject

Werk gaat voor een traject naar werk. Dit geldt onverkort ook in geval van deeltijd- en/of tijdelijk werk. Zelfs dagjes werk heeft voorrang boven een traject. Mits het de kortste- en duurzaamste weg naar uitstroom is.

Hoofdstuk 3: verplichtingen

Artikel 5: inschrijvingen

1. Belanghebbende is verplicht om zich als werkzoekende in te schrijven en als werkzoekende ingeschreven te blijven staan bij het UWV Werkbedrijf.
2. Belanghebbende is verplicht om zich te laten inschrijven bij tenminste vier uitzendbureaus.

Artikel 6: overige verplichtingen

Belanghebbenden zijn onder meer verplicht om:

- a. media en andere informatiedragers te raadplegen waarin vacatures worden vermeld waaronder begrepen: kranten, internet, sociale media zoals Linked-in en vacature-site's;
- b. de vacatures bij het UWV en BWRI te raadplegen;
- c. tijdig op openstaande vacatures te reageren op de daarin aangegeven wijze(n);
- d. mee te werken aan (medische, arbeidskundige en psychologische) onderzoeken;
- e. mee te werken aan een indicatiestelling en de loonwaardebepaling in verband met eventuele inzet van loonkostensubsidie
- f. mee te werken aan de geadviseerde behandelingen
- g. mee te werken aan een geboden traject naar werk, sociale activering en tegenprestatie voor de ontvangen uitkering
- h. mee te werken aan schuldhulpverlening als sprake is van problematische schulden;
- i. na te laten al datgene wat het vinden van werk belemmert of bemoeilijkt;
- j. bij sollicitaties datgene achterwege te laten wat het verkrijgen van arbeid belemmert of bemoeilijkt;

- k. naar vermogen mee te werken aan het tot stand komen van een trajectplan naar (detacherings)arbeid, re-integratietrajecten, leer-werktrajecten, werkstage en geboden participatievoorzieningen voor beschut werken;
- l. aangeboden algemeen geaccepteerde arbeid aan te nemen, daaronder mede begrepen tijdelijk werk en vol- of deeltijdwerk;
- m. op verzoek van het college bewijsstukken te overleggen van onder meer verrichte sollicitaties en afwijzingen en bezoeken aan bijeenkomsten over werk.

Hoofdstuk 4 ontheffing

Artikel 7: ontheffing tijdelijke arbeidsplicht

1. Belanghebbende wordt op zijn verzoek geheel of gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichting als en voor zover dit noodzakelijk is als gevolg van:
 - a. sociale, medische of psychische redenen én sprake is van zodanige belemmeringen dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk voldoet aan de arbeidsverplichting, dit voor zo lang deze reden voortduurt en maximaal voor de duur van 36 maanden;
 - b. het verrichten van mantelzorg voor bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad of pleegkind(eren), voor het aantal uren van het voor werk beschikbare deel van de dag en voor zover de zorg onvermijdelijk is en redelijkerwijs slechts verricht kan worden door belanghebbende, de ontheffing geldt tot zolang de noodzaak voortduurt en maximaal voor de duur van 36 maanden. Onder bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad wordt tevens begrepen de levenspartner waarmee een geregistreerd partnerschap is aangegaan of waarmee belanghebbende een gezamenlijke huishouding voert.
 - c. het volgen van een inburgeringsprogramma in het kader van de Wet Inburgering voor de duur van het programma en naar rato van de tijd die de aanvrager van de inburgering kwijt is aan dit programma.
2. Het college verleent op verzoek van de alleenstaande ouder met een ten laste komend kind tot 12 jaar gehele of gedeeltelijke ontheffing van de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden als het college niet genoegzaam overtuigd is van:
 - a. de beschikbaarheid van passende kinderopvang;
 - b. de toegankelijkheid en plaatsing van passende scholing;
 - c. de belastbaarheid van de alleenstaande ouder met een ten laste komend kind tot 12 jaar, dit voor zolang deze situatie voortduurt en die ouder de volledige zorg heeft voor het tot zijn last komende kind.
3. De duur van de ontheffing genoemd in dit artikel onder het eerste en tweede lid is maximaal 36 maanden. Dit kan na een nieuw onderzoek van het college verlengd worden met telkens maximaal 36 maanden.
4. Belanghebbende moet aantonen dat er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste of tweede lid.
5. Het verrichten van onbetaalde arbeid als alternatieve straf leidt niet tot het ontheffen van de re-integratie- en arbeidsplicht. Als dat nodig is en voor zover deze werkzaamheden niet in een weekend of in de avonduren verricht kunnen worden, geeft het college toestemming voor het verrichten van deze werkzaamheden. Het college vraagt hiervoor bij de klant een verklaring op van het bureau alternatieve straffen om te kunnen beoordelen of het niet mogelijk is om in het weekend en/of in de avonduren als alternatieve straf te werken.

Artikel 8: ontheffing arbeidsplicht alleenstaande ouders met kind tot 5 jaar

1. Indien een alleenstaande ouder met een ten laste komend kind van maximaal 5 jaar verzoekt om ontheffing van de arbeidsplicht wordt dit verzoek door het college ingewilligd, tot de maximale termijn als bedoeld in artikel 9a van de wet, indien en voor zo lang belanghebbende voldoet aan de door het college opgelegde scholingsplicht.
2. Het verzoek om ontheffing als bedoeld in het eerste lid wordt niet ingewilligd indien de maximale termijn ingevolge artikel 9a van de wet of ingevolge artikel 38 IOAW of artikel 38 IOAZ is verstreken.

Hoofdstuk 5: niet uitkeringsgerechtigden

Artikel 9: doelgroep niet uitkeringsgerechtigden

Als een niet uitkeringsgerechtigde of een belanghebbende die een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet ontvangt verzoekt om een voorziening naar werk, moet in aanvulling op de verordening aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- a. belanghebbende moet ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf;
- b. belanghebbende moet per direct voor tenminste 24 uur per week beschikbaar zijn voor werk;
- c. belanghebbende moet, naar het oordeel van het college, binnen 12 maanden een reëel uit- zicht op werk hebben;
- d. de aanvraag is niet gericht op positieverbetering;
- e. als de voorziening eerder binnen 60 maanden verwijtbaar voortijdig is beëindigd komt belangheb- bende niet in aanmerking voor een voorziening.

Hoofdstuk 6: vrijlating en premie

Artikel 10: vrijlating

1. De uitkeringsgerechtigde die arbeid in loondienst verricht komt ambtshalve in aanmerking voor vrijlating van inkomsten uit arbeid als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n, r en Y van de Participatiewet en als bedoeld in artikel 8 tweede lid van de IOAW en in artikel 8 derde lid van de IOAZ.
2. In aanvulling op de wet, de IOAW, de IOAZ worden in de volgende gevallen de inkomsten uit arbeid niet vrijgelaten:
 - a. indien de arbeid al aangevangen was op een datum gelegen voor de ingangsdatum van de bijstand;
 - b. indien het geen algemeen geaccepteerde arbeid is;
 - c. als de maximale termijn van vrijlating is verstreken;
 - d. indien sprake is van inkomsten die door belanghebbende niet, niet volledig of niet tijdig zijn gemeld aan het college.
3. De vrijlating is een individueel recht en geldt voor ieder van de gezinsleden vanaf 27 jaar.
4. De vrijlating gaat in vanaf de dag waarop voor het eerst inkomsten zijn verworven die recht geven op een vrijstelling. Er is geen sprake meer van een keuze voor een ingangsdatum van de vrijlating. Het moment waarop voor het eerst inkomsten zijn verworven die in aanmerking komen voor de vrijlating is bepalend.

Artikel 11: premie deeltijdwerk

1. Op grond van artikel 10 van de verordening wordt aan iedere uitkeringsgerechtigde ambtshalve, maximaal tweemaal per kalenderjaar, een premie verstrekt (ingevolge artikel 31 tweede lid onder J van de wet of artikel 2:8, eerste lid onderdeel b van het Algemeen inkomensbesluit sociale zekerheidswetten) van 10% van de (netto) inkomsten uit arbeid die op de uitkeringsnorm in mindering zijn gebracht. De premie wordt ambtshalve verstrekt in de maanden maart en september van elk kalenderjaar over de perioden van september tot maart en van maart tot september.
2. De premie is een individueel recht en geldt voor ieder van de in de gezinsbijstand begrepen personen vanaf 27 jaar.
3. Onder arbeid wordt mede begrepen werkzaamheden als zelfstandige, het verrichten van enige diensten of activiteiten, handel, werk in dienstbetrekking en gesubsidieerd werk.
4. Voor verzwegen inkomsten of inkomsten uit illegaal werk wordt geen premie verstrekt.

Hoofdstuk 7: plan van aanpak

Artikel 12: plan van aanpak

1. Bij de toekenning van algemene bijstand aan personen van 18 jaar of ouder, doch jonger dan 27 jaar, wordt een plan van aanpak gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat belanghebbende, waar mogelijk, terugkeert naar 's-Rijks bekostigd onderwijs dan wel wordt begeleid naar werk. Hierbij is sprake van maatwerk waarbij op grond van een analyse wordt afgewogen of scholing haalbaar is op grond van de kwaliteiten van belanghebbende én dit onderwijs de kansen op de arbeidsmarkt voor belanghebbende verhoogt.
2. Zowel ingeval van terugkeer naar onderwijs als bij de activiteiten gericht op arbeidsinschakeling stelt het college een plan van aanpak op waarbij de inbreng van belanghebbende zoveel mogelijk wordt betrokken. De uitvoering van het plan van aanpak en de evaluatie geschiedt in samenspraak met belanghebbende.
3. Bij de toekenning van algemene bijstand aan personen van 27 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt een plan van aanpak gemaakt, tenzij belanghebbende is ontheven van de arbeidsplicht of op grond van de wet geen arbeidsverplichting heeft.
4. Voor de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de wet wordt altijd een plan van aanpak opgesteld en persoonlijke ondersteuning geboden als een werkgever, ten behoeve van de in dienst genomen belanghebbende, een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet.
5. Het plan van aanpak wordt periodiek in samenspraak met belanghebbende geëvalueerd en als dit nodig is bijgesteld.

Hoofdstuk 8: jongeren

Artikel 13: zoektijd jongeren

1. Het college geeft de jongere in de zoektijd zo nodig handvatten. Dit kan bestaan uit enige opdrachten die de jongere van het college moet verrichten om te bevorderen dat de jongere gaat werken of een opleiding gaat volgen.
2. Indien de jongere niet serieus aan de opdrachten voldoet en/of onvoldoende serieus zelfstandig op zoek gaat naar werk of een opleiding, bestaat geen recht op een bijstandsuitkering.
3. Indien de jongere wel serieus activiteiten verricht als bedoeld in het tweede lid maar deze onvoldoende zijn wordt een maatregel opgelegd op grond van de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Midden-Groningen 2022 en de wet.
4. Als de jongere nog een opleiding kan volgen bestaat er geen recht op bijstand ongeacht of de jongere deze opleiding gaat volgen. Hierbij is sprake van maatwerk waarbij op grond van een analyse wordt afgewogen of scholing haalbaar is en een verbetering van de arbeidskansen voor belanghebbende betekent. De jongere kan in ieder geval nog een opleiding volgen in de volgende situaties:
 - a. van de jongere die geen startkwalificatie heeft kan redelijkerwijs gevergd worden dat de jongere een startkwalificatie haalt, tenzij de jongere hiervoor geen capaciteit heeft.
 - b. als de jongere wel een startkwalificatie heeft, is verdere opleiding verplicht als hierdoor de kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Dit hoeft niet altijd onderwijs op een hoger niveau te zijn maar kan ook onderwijs in een andere richting betreffen op een vergelijkbaar of zelfs lager niveau. Uiteraard geldt ook hier dat de jongere wel de capaciteiten moet hebben. Het college streeft naar duurzame oplossingen en daarom wordt de intrinsieke motivatie van de jongere meegewogen in de besluitvorming. Vanzelfsprekend wordt hierin ook meegewogen dat sommige jongeren op voorhand minder gemotiveerd zijn voor een opleiding omdat de jongere nog niet precies weet wat het inhoudt en wat de jongere er mee kan. In dat geval wordt de jongere door het college gemotiveerd om de opleiding te volgen als deze opleiding naar het oordeel van het college bij de jongere past.
5. Als de jongere (terug) naar school moet, maar het eerst volgende moment van instroom is later, moet de jongere tussentijds (tijdelijk) werk zoeken via onder meer uitzendbureaus, voor zover recht bestaat op een uitkering.

Artikel 14: jongeren en beschut werk

In aanvulling op de wet en de verordening gelden de volgende voorwaarden voor jongeren die in aanmerking komen voor beschut werk:

- a. minimaal 18 en maximaal 23 jaar bij plaatsing op beschut werk; en

- b. een positief advies UWV met indicatie beschut werk.

Hoofdstuk 9: voorzieningen

Artikel 15: werken met behoud van uitkering

1. Het college plaatst een belanghebbende tijdelijk met behoud van uitkering bij een werkgever onder de volgende voorwaarden:
 - a. plaatsing van bijstandsgerechtigden kan alleen op basis van de re-integratiemiddelen en er is altijd sprake van maatwerk;
 - b. plaatsing is altijd onderdeel van een traject in het belang van de bijstandsgerechtigde richting arbeidsmarkt;
 - c. plaatsing met behoud van uitkering is niet mogelijk bij maatschappelijke activering;
 - d. er is sprake van begeleiding, ondersteuning op de werkplek;
 - e. de plaatsing is in overleg met belanghebbende en de werkgever;
 - f. het college ontvangt geen inleenvergoeding of andere financiële compensatie voor plaatsing van de werkgever;
 - g. het is additioneel werk dat wil zeggen er is sprake van een gecreëerde functie of boventallig functie;
 - h. indien sprake is van het verrichten van arbeid is dit overwegend gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring en onder meer begeleiding dan te doen gebruikelijk; h: het is geen werk ter vervanging van vaste formatie en waar normaliter een salaris tegenover staat;
 - i. het is geen werk waarvoor in de voorafgaande 12 maanden iemand is ontslagen;
 - j. er is voor de functie geen vacature uitgezet;
 - k. de werkplek is niet gecreëerd omdat er geen budget is voor salariëring.
2. De werkgever werkt mee aan controle (op locatie) met betrekking tot het additioneel karakter van de werkplek.
3. Bij plaatsing van belanghebbende op een instrument waarbij sprake is van werken met behoud van uitkering mag dit niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en mag de concurrentieverhouding niet negatief worden beïnvloed. Het is slechts toegestaan in geval een plek niet ontstaan is door ontslag anders dan ontslag vanwege eigen initiatief van de voormalige werknemer, ontslag in verband met een handicap, ouderdomspensioen, vermindering van werktijd door eigen keuze van de werknemer of gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 16: voorzieningen

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep begeleiden of laten begeleiden bij het zoeken naar en het verwerven en behouden van werk, bij het aanvangen en het voortzetten van uit 's rijkskas bekostigd onderwijs, alsmede bij het wegnemen van belemmeringen voor arbeid.
2. Het college kan op verzoek van belanghebbende of wel op eigen initiatief één of meer voorzieningen aanbieden.
3. De voorzieningen worden in dit hoofdstuk benoemd (artikel 17. tot en met artikel 30).
4. De voorzieningen worden ingezet indien dit naar het oordeel van het college nodig is om belanghebbende succesvol naar werk te ondersteunen. Het college maakt een kosten en baten afweging en kan om financiële redenen besluiten om een op zich noodzakelijke voorziening niet in te zetten.

Artikel 17: werkstage

1. Een werkstage is uitsluitend bestemd voor personen uit de doelgroep:
 - a. met een afgeronde opleiding of bijna afgeronde opleiding die recente werkervaring missen;
 - b. die moeilijk werk vinden en bij wie de werkgever twijfelt of belanghebbende geschikt is voor de functie;
 - c. die moeten leren functioneren in een arbeidsorganisatie;
 - d. van wie de werknemersvaardigheden gescreend moeten worden;
 - e. die langer dan een jaar werkloos zijn;
 - f. die persoonlijk arbeid verrichten maar overwegend gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring.
2. Het doel van de werkstage is: a: het actualiseren van vakkennis en/of het actualiseren van werkervaring; b: het opdoen van specifieke werkervaring om te bezien of het werk als passend kan

- worden beschouwd; c: het leren werken in een arbeidsrelatie (omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme opdoen en samenwerken).
3. Een werkstage duurt maximaal drie maanden en voor zover dit naar het oordeel van het college onvoldoende is, kan dit eenmalig met drie maanden worden verlengd.
 4. Er moet sprake zijn van een werk gerelateerde begeleiding waarbij op termijn een zichtbare werkprestatie verwacht wordt.
 5. De werkstage moet er toe bijdragen dat de persoon aantrekkelijker wordt voor werkgevers.
 6. De werkstage wordt verricht met behoud van uitkering conform kaders artikel 15 in dit hoofdstuk.

Artikel 18: arbeidstraining

1. Een arbeidstraining is bestemd voor personen uit de doelgroep die nog niet actief waren op de arbeidsmarkt of minstens twaalf aaneengesloten maanden werkloos zijn.
2. Het doel van de arbeidstraining is:
 - a. werkritme opdoen;
 - b. werknemersvaardigheden bijhouden of verwerven;
 - c. onderzoek naar mogelijkheden en eventuele belemmeringen van de persoon;
 - d. onderzoek naar bijscholing;
 - e. personen activeren die nog niet bij een werkgever geplaatst kunnen worden.
3. Een arbeidstraining kan voor maximaal zes maanden. Daarbij moet de omvang van de arbeidsopbrengst voor de werkgever afgezet worden tegen de kosten van de werkgever voor de opleiding of de begeleiding van de persoon. Zolang de verhouding ongeveer gelijk is, of in het nadeel van de werkgever uitkomt is deze duur aanvaardbaar.
4. Er moet een schriftelijke overeenkomst van dit werk en leertraject getekend worden waarin in ieder geval is opgenomen het doel van het werken met behoud van uitkering en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Er wordt een zichtbare werkprestatie verwacht van de persoon en er is sprake van begeleiding door de werkgever.
6. De te verrichten werkzaamheden in combinatie met begeleiding en trainingen moeten een reële bijdrage leveren aan de mogelijkheden tot uitstroom naar regulier werk.
7. De arbeidstraining wordt verricht met behoud van uitkering conform kaders artikel 15 in dit hoofdstuk.

Artikel 19: proefplaatsing reguliere vacature

1. Een proefplaatsing kan slechts in geval de persoon nog niet direct geschikt is voor de arbeidsmarkt en de werkgever twijfelt aan de geschiktheid van de persoon.
2. Een proefplaatsing duurt zo kort mogelijk en in ieder geval niet langer dan drie maanden.
3. Een proefplaatsing is slechts mogelijk indien er bij de werkgever een vacature is én het de intentie van de werkgever is, om belanghebbende deze vacature te laten vervullen door middel van reguliere arbeid in dienstverband voor een periode van minimaal 6 maanden zonder proeftijd.
4. Een proefplaatsing reguliere vacature wordt verricht met behoud van uitkering conform kaders artikel 15 in dit hoofdstuk.

Artikel 20: sociale activering gericht op arbeid

1. Sociale activering kan slechts ingezet worden als belanghebbende geen mogelijkheid heeft om op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden zonder een voorziening.
2. Vereist is dat belanghebbende groeimogelijkheden heeft om op de lange duur algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
3. Het einddoel is gericht op regulier werk zonder begeleiding het tussendoel is participeren in de samenleving.
4. De sociale activering kan maximaal zes maanden duren.
5. Sociale activering vacature wordt verricht met behoud van uitkering conform kaders artikel 15 in dit hoofdstuk

Artikel 21: scholing (met behoud van uitkering)

1. Scholing is een voorziening voor belanghebbende voor wie deze scholing de kortste weg naar duurzame arbeid is.

2. Personen als bedoeld in artikel 7, derde lid onderdeel a van de wet zijn uitgesloten van deze voorziening.
3. Scholing wordt alleen ingezet als dit arbeidskansen voor belanghebbende substantieel verhoogt en wordt zoveel mogelijk gekoppeld aan uitstroom naar een beroep waar goede kansen liggen op de arbeidsmarkt.
4. Scholing wordt zoveel mogelijk aangeboden in combinatie met een participatieplaats omdat dit de kans op een succesvolle duurzame uitstroom vergroot.
5. Scholing "Praktijkleren"
 - a. De voorziening praktijkleren is bedoeld voor belanghebbenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die geen startkwalificatie heeft en niet in staat is om deze op korte termijn te halen.
 - b. De belanghebbende haalt met het praktijkleren een door het MBO gecertificeerde praktijkverklaring MBO.
 - c. De MBO gecertificeerde praktijkverklaring dient de kansen van belanghebbende op de arbeidsmarkt te vergroten.
6. Scholing "Rubicon"
 - a. De voorziening Rubicon is bestemd voor belanghebbenden in de leeftijd van 18 tot 23 jaar die zijn uitgestroomd uit het reguliere onderwijs.
 - b. De belanghebbende haalt met de tweejarige opleiding Rubicon een gecertificeerde MBO 2 diploma 'servicemedewerker'.
 - c. Belanghebbenden krijgen ondersteuning bij de toeleiding naar een vervolgopleiding in het MBO.
 - d. Indien een vervolgopleiding in het MBO niet haalbaar is, wordt de belanghebbende ondersteund bij het zoeken naar en het verwerven en behouden van werk.

Artikel 22: ondersteuning bij leer-werktraject

1. Deze voorziening is uitsluitend bestemd voor:
 - a. jongeren van 16 en 17 jaar voor wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is beëindigd;
 - b. jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Deze voorziening is gericht op het behalen van een startkwalificatie en het ondersteunen naar werk.

Artikel 23: persoonlijke ondersteuning en jobcoaching

1. Jobcoaching is uitsluitend bestemd voor een werknemer met een beperking uit de doelgroep die niet in staat is om zonder ondersteuning werk te verrichten. Hiervan is in elk geval sprake als de werkgever ten behoeve van de belanghebbende met een beperking een loonkostensubsidie ontvangt.
2. De jobcoach ondersteunt de werknemer met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagde jobcoaching voert de persoon zelfstandig(er) zijn werk uit.
3. Jobcoaching wordt alleen aangeboden als het dienstverband van de werknemer voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - de duur van de dienstbetrekking bedraagt bij de start hiervan ten minste 6 maanden én
 - de dienstbetrekking is aangegaan voor tenminste 12 uur per week én
 - er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30% van het wettelijk minimum(uur)loon.
4. Een proefplaatsing waarbij zowel de werkgever als de werknemer onderzoeken of de belanghebbende geschikt is voor de functie wordt beschouwd als werken in een dienstbetrekking. De voorwaarden voor jobcoaching waar de proefplaatsing aan moet voldoen zijn gelijk aan die van bovengenoemd lid 3.
5. BWRI heeft gecertificeerde jobcoaches in huis en begeleidt de werknemers met een afspraakbaan.
6. Op verzoek van de werknemer met een afspraakbaan kan van het vijfde lid worden afgeweken wanneer er een voorkeur is voor een externe jobcoach:
 - die de werknemer eerder heeft begeleid én
 - waar de werknemer vertrouwen in heeft én
 - wat de duurzame uitstroom ten goede komt.Er is hier dan sprake van externe jobcoaching.
7. Op verzoek van de werkgever kan van het vijfde lid in dit artikel worden afgeweken wanneer:
 - de werkgever liever een jobcoach wil inzetten van een re-integratiebedrijf of
 - wanneer de werkgever de jobcoaching zelf wil geven.Er is hier dan sprake van interne jobcoaching.
8. Wanneer de verzoeken van werkgever en werknemer verschillend zijn, wordt op basis van overleg met alle betrokkenen een oplossing gezocht.

9. Wanneer een jobcoach van een re-integratiebedrijf wordt ingezet, voldoet deze aan de volgende kwaliteitseisen (conform eisen UWV):
 - De coach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond (of hbo werk- en denkniveau) én;
 - De coach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (certificaat/diploma behaald) of is in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training) én
 - De organisatie waar de coach werkzaam is (inclusief gemeente zelf) onderschrijft de visie en de methodiek zoals die is opgenomen in de visie en eindtermen van jobcoachopleiding van het NOLOC.
10. Wanneer een werkgever de jobcoaching zelf geeft, voldoet de jobcoach aan de volgende kwaliteitseisen (conform eisen UWV):
 - De jobcoach heeft een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training) of via een kenniscentrum de training praktijkopleider gevolgd én;
 - De jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies én;
 - De jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
11. Voor alle coaches (eigen coaches, interne- en externe jobcoaches) geldt dat zij werken op basis van een begeleidingsplan.
12. De hoogte van de subsidie voor de interne en externe jobcoaching, wordt gebaseerd op de afsprakenkaart jobcoaching. De afsprakenkaart jobcoaching bevat de tarieven die binnen de hele arbeidsmarktregio Werk in Zicht worden gehanteerd.

Artikel 24: tijdelijke loonkostensubsidie uit het re-integratiebudget

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die nog niet in staat is om een arbeidsprestatie te leveren die overeenkomt met het minimumloon.
2. Onder werknemer als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan hij of zij die:
 - a. voorafgaande aan de arbeidsovereenkomst gedurende twaalf maanden geen werk vond;
 - b. geen startkwalificatie heeft;
3. De loonkostensubsidie wordt slechts verstrekt als er daadwerkelijk zicht is op uitstroom naar regulier werk bij de werkgever waar belanghebbende is of met loonsubsidie wordt geplaatst.
4. De loonkostensubsidie is een compensatie voor de werkgever voor het verschil in arbeidsproductiviteit omdat de werkgever het wettelijk minimumloon moet betalen terwijl de werknemer nog niet in staat is om hiervoor voldoende te presteren.
5. De loonkostensubsidie wordt voor maximaal 12 maanden verstrekt. Deze periode kan niet worden verlengd.
6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever op grond van een ander regeling aanspraak maakt op een financiële tegemoetkoming (van welke aard dan ook) in verband met de indiensttreding van belanghebbende.
7. Inzet van tijdelijke loonkostensubsidie uit het re-integratiebudget met behoud van uitkering kan alleen conform kaders artikel 15 in dit hoofdstuk.

Artikel 25: loonkostensubsidie voor personen met een arbeidsbeperking (Buigbudget)

1. Deze voorziening is uitsluitend bestemd voor een persoon die behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid onderdeel a van de wet en die niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen en een mogelijkheid tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Het doel van deze voorziening is uitstroom naar werk.
3. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie:
 - a. De datum aanvang van de dienstbetrekking is bepalend voor de ingangsdatum van de loonkostensubsidie;
 - b. loonkostensubsidie wordt verstrekt wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor ten minste zes maanden voor ten minste twaalf uur per week;
 - c. als de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, komt het meerdere boven het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever;
 - d. indien de loonwaarde forfaitair is vastgesteld op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf de indiensttreding van de werknemer, bedraagt de loonkostensubsidie 50% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon;
 - e. na afloop van de periode van 6 maanden, zoals genoemd in het derde lid, kan de loonkostensubsidie aangepast aan de nieuwe loonwaardemeting worden voortgezet, indien een loonwaardemeting heeft plaatsgevonden op basis van de gevalideerde methode Dariuz;

- f. verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk;
 - g. een aanvraag voor aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden ingediend door zowel de werkgever als de werknemer;
 - h. aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden;
 - i. Voor PRO- VSO jongeren, die al op een reguliere werkplek zitten, maar korter dan 6 maanden van school zijn, kan loonkostensubsidie worden aangevraagd door de werkgever en werknemer;
 - j. bij directe plaatsing, zonder voorafgaand traject of bemiddeling kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door de werkgever bij BWRI worden aangevraagd;
 - k. bij een einde arbeidsovereenkomst wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
4. Vaststelling loonwaarde
 - a. de loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van Dariuz en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het college;
 - b. op de bepaling van de loonwaarde is het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet van toepassing;
 - c. herwaardering van de loonwaarde vindt plaats:
 - aan het einde van de geldigheidsduur van de vorige loonwaardemeting zoals opgenomen in het loonwaarderapport óf
 - als er concrete aanwijzingen zijn dat de vastgestelde loonwaarde niet meer passend is zulks door het college te onderbouwen.
 5. Arbeidsduur
 - a. de cao van de betreffende branche bepaalt de arbeidsduur van een fulltime dienstverband;
 - b. bij afwezigheid van een cao geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
 6. Algemene bepalingen
 - a. de hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld binnen 5 weken nadat de loonwaarde is bepaald of besloten is de forfaitaire loonkostensubsidie toe te kennen.
 - b. wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep behoort, wordt de loonkostensubsidie beëindigd;
 - c. de werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde;
 - d. de werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker tijdig door te geven;
 - e. de subsidie wordt uiterlijk op de 21ste van de maand aan de werkgever betaalbaar gesteld.
 - f. Indien belanghebbende met loonkostensubsidie vanuit een andere gemeente in de arbeidsmarkt-regio Werk in Zicht verhuisd naar de gemeente Midden-Groningen en in dienst blijft bij dezelfde werkgever, zet het college de door de vorige gemeente verstrekte loonkostensubsidie ongewijzigd voort.
 7. Terugvordering

Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 26: arbeidsmatige dagbesteding

1. Deze voorziening is uitsluitend bestemd voor een belanghebbende die nu en in de toekomst geen kans heeft op de arbeidsmarkt.
2. Het doel van deze voorziening is geen werkprestatie en geen loonvormende arbeid maar een nuttige dagbesteding.
3. Een plaatsing op arbeidsmatige dagbesteding gebeurt op vrijwilliger basis.
4. Het moet gaan om additionele arbeid, het zijn aanvullende activiteiten die onder normale omstandigheden niet rendabel zijn om een gezonde bedrijfsvoering op orde te houden.
5. Er mag geen sprake zijn van concurrentievervalsing. Het betreft speciaal gecreëerd werk of werk dat alleen maar onder speciale begeleiding gedaan kan worden.
6. Er moet sprake zijn van dagelijkse begeleiding.
7. Plaatsing kan op grond van een WMO-indicatie of op grond van eigen indicatie.

Artikel 27: persoonlijke kosten in verband met werk of een traject naar werk

1. Voor reële verwervingskosten in verband met werk of kosten die gemaakt moeten worden voor het volgen van een traject en die elders niet worden vergoed, kan het college de werkelijk gemaakte of te maken kosten vergoeden, indien het college van oordeel is dat dit nodig is om het werk te aanvaarden, te behouden of de kans op werk substantieel te verhogen. Het college overweegt hierin tevens of de kosten in redelijke verhouding staan tot de baten.

2. Het voorgaande geldt ook voor overige kosten die naar het oordeel van het college redelijk en noodzakelijk zijn om de kansen op werk substantieel te verbeteren en opwegen tegen de baten.
3. Indien voor de kosten bedoeld in het eerste en het tweede lid een voorliggende voorziening bestaat, worden de kosten niet vergoed.

Artikel 28: vergoeding eigen bijdrage kinderopvang alleenstaande ouders

1. Alleenstaande ouders, die een uitkering ontvangen krachtens de wet, IOAW of IOAZ, én die voldoen aan de voorwaarden, genoemd in de volgende leden van dit artikel, komen in aanmerking voor een volledige compensatie van de eigen bijdrage van de kosten van kinderopvang, te voldoen uit het werkdeel van de wet.
2. Het college beslist op aanvraag of compensatie voor de eigen bijdrage verleend kan worden.
3. Indien de alleenstaande ouder financieel nadeel heeft als gevolg van onvermijdbare opvangkosten in verband met arbeid in deeltijd komt belanghebbende in aanmerking voor compensatie van de eigen bijdrage van de kosten gemaakt in verband met noodzakelijke kinderopvang.
4. In de volgende situaties worden de kosten van de eigen bijdrage niet gecompenseerd:
 - a. indien de premie in verband met deeltijdarbeid en of de inkomensafhankelijke combinatiekorting van de belastingdienst voldoende zijn om de eigen bijdrage te compenseren;
 - b. indien sprake kan zijn van informele opvang door familie of kennissen;
 - c. indien en zover de kosten hoger zijn dan het verworven inkomen;
 - d. indien het traject binnen 12 maanden geen reëel uitzicht biedt op werk;
 - e. indien geen gebruik wordt gemaakt van de goedkoopste toereikende voorziening.
5. Indien de alleenstaande ouder financieel nadeel heeft als gevolg van onvermijdbare opvangkosten in verband met een traject naar werk komt belanghebbende in aanmerking voor compensatie van de eigen bijdrage van de kosten gemaakt in verband met noodzakelijke kinderopvang.

Artikel 29: overige voorzieningen

Het college kan gericht op re-integratie naar werk en/of maatschappelijke participatie onder meer nog de volgende voorzieningen aanbieden indien het college dit nodig oordeelt in verband met het vergroten van de arbeidskansen en/of de maatschappelijke participatie:

- a. Work First traject;
- b. ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
- c. maatschappelijke activering;
- d. arbeidsactivering en toeleiding;
- e. nazorg bij arbeidsinschakeling;
- f. voorbereidingstrajecten voor (beginnende) zelfstandigen;
- g. onderzoek naar werk en/of leermogelijkheden en/of inzetten van diagnose-instrumenten;
- h. ondersteunende instrumenten, waaronder schuldhulpverlening, onderzoeken door deskundigen m.b.t. taal- en beroepsgerichte scholing;
- i. toeleiding naar regulier onderwijs;
- j. workshops en (overige) scholing buiten het reguliere onderwijs;
- k. inburgeringstrajecten;
- l. voorzieningen gericht op zelfstandigheid/zelfredzaamheid/ontplooiing van weerbaarheid, maatschappelijke oriëntatie, budgetbeheer, administratie, opvoeding i.h.k.v. Jeugd en gezin;
- m. training werknemersvaardigheden;
- n. begeleiding door een werkcoach en/of bemiddeling door een werkgeversteam;
- o. met betrekking tot scholing kunnen, bij afwezigheid van voorliggende voorzieningen de volgende kosten vergoed (goedkoopste toereikende voorziening) worden als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is:
 - opleidingskosten en cursusbijdragen;
 - boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld en waarover belanghebbende bij aanvang van de studie (nog) niet zelf beschikt;
 - reiskosten voor zover de afstand enkele reis meer dan 7 kilometer bedraagt en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien;
- p. participatieplaatsen;
- q. voorzieningen voor zelfstandigen zie hoofdstuk 13 van dit besluit.

Hoofdstuk 10: reduceren uitstroombemmeringen

Paragraaf 10.1: reiskosten

Artikel 30: voorwaarden voor de reiskostenvergoeding

1. Er moet sprake zijn van een arbeidscontract van minimaal 3 maanden of een toezegging van de werkgever dat de werkzaamheden minstens 3 maanden zullen duren.
2. Het werk als bedoeld in het eerste lid leidt direct tot beëindiging van de uitkering.
3. De werkgever kent geen of onvoldoende reiskostenvergoeding of andere vormen van volledige compensatie.
4. Het inkomen uit arbeid of het totale gezinsinkomen is niet hoger dan 110% van het minimumloon.
5. Er is geen sprake van een banktegoed, spaartegoed of contanten van meer dan anderhalf keer de geldende bijstandsnorm.

Artikel 31: duur reiskosten

1. De reiskosten worden gedurende drie maanden vergoed.
2. De termijn als bedoeld in het eerste lid kan telkens verlengd worden met drie maanden indien dit noodzakelijk is.
3. De maximale termijn van een vergoeding voor reiskosten is twaalf maanden.

Artikel 32: de reiskostenvergoeding

1. Als het woonwerk verkeer niet meer is dan zeven kilometer volstaat een fiets. Voor zover belanghebbende geen fiets heeft kan voor de aanschaf van een tweede hands fiets maximaal 200 euro verstrekt worden.
2. Is de afstand woonwerk verkeer meer dan zeven kilometer, worden de reiskosten vergoed overeenkomstig het goedkoopste openbaar vervoer tarief verminderd met een eventuele vergoeding van de werkgever.
3. Indien openbaar vervoer of een fiets niet mogelijk is bedraagt de vergoeding € 0,19 per kilometer, verminderd met de vergoeding van de werkgever.

Hoofdstuk 11: vrijwilligerswerk

Artikel 33: vrijwilligerswerk

1. Belanghebbende die een uitkering ontvangt krachtens de wet, de IOAW of IOAZ is verplicht om, voorafgaand aan de daadwerkelijke uitvoering hiervan, bij het college te melden dat hij of zij vrijwilligerswerk gaat verrichten.
2. Het college onderzoekt of voor het verrichten van vrijwilligerswerk toestemming gegeven kan worden. Over het besluit wordt belanghebbende door middel van een beschikking geïnformeerd.
3. Het college geeft geen toestemming voor vrijwilligerswerk dan wel onbetaald werk indien:
 - a. het gaat om bedrijfs- of beroepsmatige activiteiten of andere activiteiten waarvoor redelijkerwijs een beloning bedongen kan worden anders dan een kostenvergoeding als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder k van de Participatiewet;
 - b. er sprake is van concurrentie- of subsidievalsing;
 - c. sprake is van verdringing van regulier werk;
 - d. het een belemmering vormt voor het verwerven van een betaalde baan of anderszins de arbeids- en re-integratieplicht belemmert.
4. Het vervullen van een alternatieve straf wordt niet gezien als vrijwilligerswerk. Belanghebbende is verplicht om dit te melden aan het college.

Hoofdstuk 12: taaleis

Artikel 34 wet taaleis

De wetgever legt in beginsel aan iedere bijstandsaanvrager en bijstandsgerechtigde jonger dan de pensioen gerechtigde leeftijd en waarvoor de arbeids- en re-integratieverplichting geldt de plicht tot

het voldoen aan de Wet Taaleis Participatiewet op. De plicht bestaat uit het beheersen van de Nederlandse taal op minimaal referentieniveau 1F (A2).

Artikel 35 taaltoets

1. Het college zet Taalmeter in als eerste screeningsinstrument, voor Nederlandstalige bijstandsgerechtigden, die de gevraagde bewijsstukken niet kunnen overleggen, om een indicatie van het taalniveau van de belanghebbende te krijgen.
2. Het college maakt gebruik van de bestaande gevalideerde toetsen op referentieniveau 1F en zal deze laten afnemen door het Noorderpoortcollege.

Artikel 36 afname taaltoets

1. Het college neemt de taaltoets af als de belanghebbende geen bewijsstukken kan overleggen waaruit blijkt dat hij de taal op niveau 1F beheerst. Dit is het geval indien hij:
 - niet gedurende 8 jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gevolgd;
 - geen inburgeringsdiploma kan overleggen;
 - geen ander document kan overleggen waaruit blijkt dat hij de taal op niveau 1F beheerst; of
 - onvoldoende scoort bij de eerste screening.
2. Als bewijsstukken waaruit blijkt dat een belanghebbende kan aantonen dat hij over het Nederlandse taal op niveau 1F beschikt wordt in ieder geval gezien:
3. een diploma of een inschrijvingsbewijs van een Nederlandstalige middelbare school in Nederland, de Nederlandse Antillen, Suriname of België;
4. rapporten tot en met groep 8 van de basisschool in Nederland;
5. een diploma van een MBO-, HBO- of universitaire Nederlandstalige opleiding in Nederland of België;
6. een diploma van een opleiding Nederlands in het buitenland.
7. Er wordt geen toets afgenomen indien de belanghebbende:
 - a. ontheven is van de inburgeringsplicht op grond van onvoldoende leervermogen na aantoonbare inspanning;
 - b. volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is zoals bedoeld in artikel 4 WIA;
 - c. aantoonbaar niet over leervermogen beschikt;
 - d. cognitieve problemen, gezondheidsredenen of audio- en visuele beperkingen heeft; of
 - e. bezig is met zijn inburgeringstraject in het kader van de Wet inburgering 2021.
8. Het afnemen van een toets is noodzakelijk:
9. bij de aanvraag voor bijstand indien de belanghebbende de gevraagde bewijsstukken niet kan overleggen;
10. voordat een maatregel wordt doorgevoerd in het geval belanghebbende weigert inspanningen te verrichten om de taal te leren dan wel onvoldoende voortgang toont.

Artikel 37 taalcursussen en leertrajecten

1. De kosten van een algemene voorziening gericht op taalverbetering zijn in beginsel voor belanghebbende zelf.
2. Het is de verantwoordelijkheid van de belanghebbende om zijn taalniveau te verbeteren om te voldoen aan de Wet Taaleis en hiervoor gebruik te maken van een algemene voorziening gericht op taalverbetering. Onder algemene voorziening valt in ieder geval:
 - taallessen bij bibliocenter, vrijwilligersorganisaties, vluchtelingenwerk e.d.
 - digitale scholing
3. Het college biedt belanghebbende kosteloos een taalvoorziening aan en verplicht belanghebbende deze te volgen wanneer belanghebbende zelf geen algemene voorziening gericht op taalverbetering kan regelen. Deze voorziening is:
 - volwasseneneducatie in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).
4. Indien belanghebbende vanwege gegronde redenen geen gebruik kan maken van de in het tweede en derde lid genoemde mogelijkheden kan het college een maatwerk voorziening inzetten.

Artikel 38 monitoren voortgang

1. Indien belanghebbende een taalcursus/leertraject volgt bij een formele taalaanbieder, kan het college de onderstaande instrumenten (in combinatie) hanteren om de voortgang van de inspanning van de belanghebbende te beoordelen:

- a. presentielijsten;
 - b. voortgangsrapportage;
 - c. indrukken van de leerkracht/cursusleider; en/of
 - d. (voortgangs)toets.
2. Indien belanghebbende op informele wijze aan de verbetering van zijn of haar taalbeheersing werkt, kan de voortgang individueel beoordeeld worden door middel van:
- a. reguliere gesprekken met de werkcoach
 - b. die op basis van het gesprek toetst of belanghebbende voldoende inspanningen verricht;
 - c. portfolio;
 - d. zelfbeoordeling;
 - e. inzet van Taalmeter of (voortgangs)toets.

Hoofdstuk 13: zelfstandigen

Paragraaf 13.1: voorbereidingsjaar

Artikel 39 voorbereidingsjaar

1. Het college continueert de algemene bijstand gedurende een voorbereidingsperiode van maximaal 12 maanden, als bedoeld in artikel 2, derde lid van het Bbz 2004, van een persoon die algemene bijstand ontvangt en voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te starten, voor zover het aannemelijk is dat belanghebbende, zo nodig met (enige) begeleiding, in staat is om een kansrijke start als zelfstandige te maken.
2. In onder meer de volgende situaties wordt het verzoek om toegelaten te worden tot het voorbereidingsjaar afgewezen als:
 - a. er is surseance van betaling of faillissement aangevraagd voor (één of beide) belanghebbende(n) of er is een uitspraak van de rechter inhoudende het faillissement of surseance van betaling;
 - b. er te hoge schulden zijn waardoor het starten van een eigen bedrijf of beroep niet mogelijk is;
 - c. het college verwacht dat het bedrijf niet aan de wettelijke eisen voldoet;
 - d. er zodanige in de persoon gelegen belemmeringen zijn dat deze het zelfstandig ondernemerschap uitsluiten;
 - e. er een aanvraag om toelating tot het voorbereidingsjaar is afgewezen en opnieuw aangevraagd wordt zonder opgave van gewijzigde omstandigheden;
 - f. een traject naar loondienst haalbaar en sneller is, tenzij het zelfstandig ondernemerschap naar verwachting tot een duurzamere oplossing leidt;
 - g. belanghebbende geen doordacht plan heeft of het plan kan niet leiden tot een levensvatbaar bedrijf.
 - h. met terugwerkende kracht een voorbereidingsperiode wordt aangevraagd.
3. Als sprake is van noodzakelijke kosten in de voorbereidingsfase kan belanghebbende in aanmerking komen voor een geldlening voor bedrijfskapitaal, als bedoeld in artikel 29, eerste lid van het Bbz 2004, van maximaal € 2.500.
4. In de voorbereidingsperiode is belanghebbende verplicht zich te laten begeleiden naar een zelfstandig bedrijf of beroep. Deze begeleiding kan bestaan uit:
 - begeleiding bij het schrijven van een ondernemersplan (inclusief marktonderzoek);
 - een gerichte scholingsprogramma voor het wegwerken van kennisachterstand;
 - de mogelijkheid om stage te lopen;
 - het faciliteren van kinderopvang;
 - het leren van ondernemersvaardigheden.
5. Voor zover voor de begeleiding externen benodigd zijn, geldt hiervoor eenmalig een maximaal totaal budget van € 2.000.
6. Belanghebbenden in het voorbereidingsjaar worden intensief begeleid door het college. Minimaal eens per maand vindt er een voortgangsgesprek plaats en het college maakt telkens de afweging of het continueren van het voorbereidingsjaar nog steeds verantwoord is. Als op enig moment blijkt dat de voorbereiding naar verwachting van het college niet leidt tot een start van een levensvatbaar bedrijf, wordt de voorbereidingsperiode direct gestopt.

Paragraaf 13.2 startende ondernemers

Artikel 40 startende ondernemers

Het college verleent de bijstand als bedoeld in artikel 23, eerste lid Bbz 2004 telkens in perioden van maximaal 6 maanden. Om de maximaal zes maanden beoordeelt het college of de verwachting gerechtvaardigd is dat na afloop van de maximale uitkeringsduur (in totaal maximaal 36 maanden), sprake zal zijn van een levensvatbaar bedrijf of beroep.

Paragraaf 13.3: gevestigde zelfstandigen

Artikel 41 Sociaal levensvatbare zelfstandigen

Als sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 22 van het Bbz 2004 wordt onder duurzaam in dit artikel verstaan een periode van minstens 5 jaar.

Artikel 42 oudere zelfstandigen

1. Als sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2, eerste lid en onderdeel c van het Bbz 2004 wordt onder duurzaam in dit artikel verstaan een periode van minstens 5 jaar.
2. Als het inkomen in een kalenderjaar lager is dan de norm als bedoeld in artikel 26 van het Bbz, wordt dit gezien als een incidentele onderschrijding indien het gemiddelde bruto inkomen over de afgelopen 5 jaar minstens gelijk is aan het in artikel 26 van het Bbz 2004 genoemd bedrag en voldoet belanghebbende aan de jaarnorm.

Paragraaf 13.4: parttime ondernemers

Artikel 43 Criteria en verplichtingen voor het parttime ondernemerschap

1. Het parttime ondernemerschap wordt opengesteld voor uitkeringsgerechtigden ingevolge de Participatiewet en IOAW die naar verwachting niet binnen zes maanden kans hebben op werk in loondienst.
2. Als de competenties van belanghebbende naar het oordeel van het college tekortschieten voor het uitoefenen van een zelfstandig beroep of bedrijf, wordt geen toestemming gegeven voor parttime ondernemen.
3. Het college verleent geen toestemming voor het uitoefenen van een parttime bedrijf of beroep indien het bedrijf of de parttime ondernemer niet voldoet aan de wettelijke voorschriften, waaronder een rechtmatige vestiging van het bedrijf.
4. Er moet sprake zijn van op de uitkering te korten inkomsten. Als er naar verwachting geen inkomsten uit parttime ondernemen gegenereerd kunnen worden, verleent het college geen toestemming voor parttime ondernemerschap. Als na de start blijkt dat er geen inkomsten gegenereerd worden, trekt het college de toestemming in. De eerste drie jaar geldt als opstart in het vierde en volgende jaren na de start moet het parttime bedrijf of beroep netto winst maken.
5. Als sprake is van concurrentievervalsing verleent het college geen toestemming voor het parttime ondernemen of trekt het college de eerder gegeven toestemming in.
6. In de toekenningsbeschikking voor het parttime ondernemerschap kunnen andere aanvullende verplichtingen worden opgelegd. Belanghebbende dient deze verplichtingen tijdig na te komen. Bij verzuim, trekt het college de toestemming in.
7. Door of namens belanghebbende moet een deugdelijke administratie gevoerd worden die jaarlijks binnen 6 maanden na afloop van een boekjaar aan het college overgelegd moet worden. Jaarlijks vordert het college de teveel verstrekt bijstand terug of betaalt het college het te weinig verstrekte bedrag na.
8. Het college verleent geen toestemming met terugwerkende kracht.
9. Het college verleent geen toestemming of trekt de toestemming in als het parttime ondernemen meer uren kost dan 1.224 per kalenderjaar en/of de inkomsten uit het parttime ondernemerschap hoger zijn dan € 6.000.
10. Op de opbrengsten uit het parttime ondernemen mogen uitsluitend kosten in mindering gebracht worden die gerelateerd zijn aan het verrichte werk.
11. Er mogen geen hoge en/of langlopende verplichtingen aangegaan worden noch mogen grote investeringskosten gemaakt worden, deze kosten worden door het college niet in mindering gebracht op de opbrengsten.
12. De opbrengsten uit het bedrijf of het beroep moeten verminderd met de kosten maandelijks doorgegeven worden aan het college, uitsluitend aantoonbare en reële kosten worden geaccepteerd.
13. De arbeids- en re-integratieverplichtingen blijven onverkort gelden voor belanghebbende(n).

Paragraaf 14. De transitievergoeding

Artikel 44 Transitievergoeding is inkomen

Een besluit tot inzet van de transitievergoeding moet genomen zijn voor het einde van het dienstverband en voordat er bijstand wordt verleend. Tijdens de bijstandsverlening kan een besluit over de inzet van een transitievergoeding alleen dan plaatsvinden wanneer de werkcoach hiermee instemt.

Hoofdstuk 14: slotbepaling

Artikel 45: Intrekking, inwerkingtreding, citeerartikel

1. Deze regeling treedt in werking de dag na bekendmaking.
2. Per gelijke datum wordt ingetrokken de:
 - Re-integratiebesluit Participatiewet Midden-Groningen 2020
3. Deze beleidsregel wordt aangehaald als het Re-integratiebesluit Participatiewet Midden-Groningen 2022.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 21 december 2021,
Adriaan Hoogendoorn,
Burgemeester
Henk Mulder,
Gemeentesecretaris*