

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Midden-Groningen 2024

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 2024,

besluit de Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Midden-Groningen 2024 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. Bbz 2004: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
 - g. sociaal ontwikkelbedrijf: het sociaal ontwikkelbedrijf heeft als maatschappelijke opgave inwoners kansen te bieden op werk en ontwikkeling;
 - h. beschut werk: een veilige werkplek voor inwoners om onder aangepaste omstandigheden te kunnen werken of zich te kunnen ontwikkelen;
 - i. cao: collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - j. coach: werkcoach, jobcoach of wijkcoach die de inwoner begeleidt;
 - k. uitkeringsontvanger: degene die een uitkering ontvangt volgens de regels van de wet, IOAW of IOAZ;
 - l. niet-uitkeringsontvanger: zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 van de wet; voorheen vaak niet uitkeringsgerechtigde (nugger) genoemd;
 - m. jongeren: personen van 18 tot 27 jaar;
 - n. arbeidsbeperking: verminderde mogelijkheden om te werken als gevolg van een beperking;
 - o. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - p. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2024;
 - q. vrijwilligerswerk: onbetaalde, niet verplichte werkzaamheden die ten goede komen aan anderen en/of de samenleving;
 - 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. jobcoaching: begeleiding van een werknemer. De begeleiding kan aangeboden worden door een interne jobcoach in dienst bij de werkgever of door een externe jobcoach in dienst bij een re-integratiebedrijf. De werkgever of het re-integratiebedrijf ontvangen een vergoeding volgen de "Afsprakenkaart jobcoaching" van de Arbeidsmarktregio Groningen-Noord-Drenthe (=Arbeidsmarkt Werk Inzicht);
 - t. doelenformulier: format waarin de afspraken met de inwoner over de te behalen doelen zijn geformuleerd. Uitvoering van het Plan van aanpak in art. 44 van de Participatiewet;
 - u. Doelgroepregister: register waarin inwoners staan die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. De banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en de werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking;
 - v. forfaitaire loonkostensubsidie: subsidie die de werkgever kan ontvangen voor het in dienst nemen van een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tijdens de eerste zes maanden wordt 50% van het wettelijk minimumloon gecompenseerd, naar rato van het aantal werkuren;
 - w. Pro VSO: Praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. In het voortgezet speciaal onderwijs krijgen leerlingen specialistische ondersteuning die het regulier onderwijs niet kan bieden. In het praktijkonderwijs krijgen leerlingen individueel en vooral praktisch les.
2. Andere begrippen uit dit besluit die ook voortkomen in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of Gemeentewet, hebben dezelfde betekenis als in die wetten.

Hoofdstuk 2 Arbeid

Artikel 2 Algemeen geaccepteerde arbeid

1. Algemeen geaccepteerde arbeid is arbeid waarbij de beloning minimaal gelijk is aan het minimumloon;
2. Tot algemeen geaccepteerde arbeid wordt niet gerekend: illegaal werk en werk dat in strijd is met de openbare orde of goede zeden;
3. Als een inwoner gewetensbezwaren heeft bij de arbeid dan weegt dit mee in de beoordeling of er sprake is van algemeen geaccepteerde arbeid. De inwoner moet dit zelf onderbouwen. Voor zover er sprake is van gewetensbezwaren zoekt de coach in samenspraak met de inwoner naar een alternatief;
4. 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;
5. We verstaan ook onder algemeen geaccepteerde arbeid: tijdelijk betaald werk, deeltijdwerk en werken met loonkostensubsidie.

Artikel 3 Inzet gericht op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

De werkzaamheden zijn er in de regel op gericht dat de inwoner (weer) de stap richting de arbeidsmarkt zet. Daar waar dit nog niet aan de orde is kunnen voorzieningen worden ingezet naar activering of andere vormen van participatie.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen

Artikel 4 Inschrijvingen

1. De inwoner die een bijstandsuitkering ontvangt is verplicht om zich als werkzoekende in te schrijven en als werkzoekende ingeschreven te blijven staan bij het UWV Werkbedrijf;
2. De uitkeringsontvanger is verplicht om zich te houden aan de arbeidsverplichtingen om de kans op werk te vergroten. De arbeidsverplichtingen worden vermeld in de toekenningsbeschikking.

Artikel 5 Overige verplichtingen

1. De inwoner die een bijstandsuitkering ontvangt is verplicht om:
 - a. op verzoek van de coaches bewijsstukken te geven van sollicitaties, afwijzingen van sollicitaties en bezoeken aan bijeenkomsten over werk;
 - b. naar vermogen mee te werken aan een trajectplan gericht op re-integratie;
 - c. voorafgaand aan de melding voor een bijstandsuitkering aantoonbaar zijn best te hebben gedaan om werk te vinden, te behouden of te solliciteren naar ander werk;
 - d. zich in te zetten voor een goede deelname aan trajecten. Deelname aan trajecten die worden aangeboden is niet vrijblijvend.
2. Ook van niet uitkeringsontvangers die deelnemen aan trajecten wordt verwacht dat zij goed deelnemen aan trajecten. Deelname aan trajecten is niet vrijblijvend.

Hoofdstuk 4 Ontheffing

Artikel 6 Ontheffingsmogelijkheden

1. De inwoner kan op zijn verzoek of ambtshalve via de coach geheel of gedeeltelijk worden ontheven van de arbeidsverplichting als gevolg van sociale, medische of psychische redenen;
2. De inwoner met een blijvende beperking of chronische ziekte kan een ontheffing van vijf jaren krijgen als er geen verbetering is te verwachten. Dit moet blijken uit rapporten van een bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of andere deskundige;
3. De inwoner met arbeidsbeperkingen kan in aanmerking komen voor een ontheffing van één tot maximaal drie jaren, afhankelijk van de situatie, als een bedrijfsarts, psycholoog of arbeidsdeskundige dit heeft geconstateerd en schriftelijk heeft vastgelegd in een rapport. Inwoners die voor één tot drie jaren ontheffing hebben worden begeleid door wijkcoaches;
4. De inwoner is mantelzorger voor bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad of pleegkind(eren). Onder bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad wordt ook begrepen de levenspartner waarmee een geregistreerd partnerschap is aangegaan of waarmee belanghebbende

een gezamenlijke huishouding voert. De inwoner heeft geen arbeidsplicht voor het aantal uren dat hij of zij mantelzorger is. De duur van de ontheffing is maximaal drie jaar. Dit kan na onderzoek van het college verlengd worden met telkens maximaal drie jaar.

Artikel 7 Ontheffingsmogelijkheden voor alleenstaande ouders

1. Een alleenstaande ouder met een ten laste komend kind tot 5 jaar kan op basis van de wet een ontheffing krijgen van de arbeidsplicht. De voorwaarden staan in de wet;
2. Een alleenstaande ouder met een ten laste komend kind tot 12 jaar kan een ontheffing krijgen van de arbeidsplicht als:
 - a. er geen passende kinderopvang beschikbaar is;
 - b. in samenspraak met de werkcoach wordt vastgesteld dat er een scholingsbehoefte bestaat om weer aansluiting bij de arbeidsmarkt te krijgen;
 - c. de belastbaarheid van de alleenstaande ouder met een ten laste komend kind tot 12 jaar onvoldoende is.
3. De duur van de ontheffing is maximaal 36 maanden en kan verlengd worden indien dit als noodzakelijk wordt beoordeeld. Het vaststellen van de termijn van verlenging is maatwerk. De maximale verlenging is 36 maanden.

Hoofdstuk 5 Niet uitkeringsontvangers

Artikel 8 Doelgroep niet uitkeringsontvangers

1. De inwoner met een (hulp-)vraag gericht op re-integratie kan zich melden bij het sociaal ontwikkelbedrijf. De inwoner krijgt een gesprek met een medewerker. Hierin worden de wensen en mogelijkheden met betrekking tot ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid besproken. Ook kunnen voorzieningen worden ingezet;
Als er voorzieningen worden ingezet voor de inwoner die geen uitkering ontvangt wordt verwacht dat de inwoner volwaardig deelneemt aan of gebruik maakt van de voorziening en voldoet aan gestelde voorwaarden en verplichtingen die bij die voorziening behoren;
2. Als er voorliggende voorzieningen zijn waarvan een inwoner gebruik kan maken buiten de regelingen van de Participatiewet zijn die van toepassing.

Hoofdstuk 6 Vrijlating en premie

Artikel 9 Vrijlating

1. De uitkeringsontvanger die arbeid in loondienst verricht komt ambtshalve in aanmerking voor vrijlating van inkomsten uit arbeid als bedoeld in artikel 31 van de Participatiewet en in artikel 8 van de IOAW en in artikel 8 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. als de arbeid al was begonnen vóór de ingangsdatum van de bijstand;
 - b. als het geen algemeen geaccepteerde arbeid is;
 - c. als de maximale termijn van vrijlating is verstreken;
 - d. als er sprake is van schending van de inlichtingenplicht.
3. De vrijlating is een individueel recht en de "normale vrijlating" geldt voor inwoners vanaf 27 jaar;
4. Er zijn meerdere vrijlatingsregelingen: de normale vrijlating, (verlengde)vrijlating medische urenbeperkingen, vrijlating doelgroep loonkostensubsidie, alleenstaande ouder vrijlating. De meest voordelige route voor de inwoner wordt gevolgd;
5. Personen jonger dan 27 jaar hebben alleen recht op vrijlating medische uren beperking of (verlengde)vrijlating doelgroepen loonkostensubsidie;
6. De vrijlating gaat in vanaf de dag waarop voor het eerst inkomsten zijn verworven die recht geven op een vrijstelling.

Artikel 10 Premie deeltijdwerk

1. De gemeente verstrekt ambtshalve premie aan uitkeringsontvangers die parttime (gaan) werken. Ook parttime werken moet lonen voor inwoners waarvoor volledig in eigen inkomen kunnen voorzien niet haalbaar is;

2. De premie betreft maximaal 10% van de (netto) inkomsten uit arbeid die op de uitkeringsnorm in mindering zijn gebracht;
3. De premie kan worden verstrekt aan inwoners vanaf 27 jaar. Bij de toekenning van vrijlating of premie wordt de meest voordelige route voor de inwoner gevolgd;
4. De premie kan maximaal tweemaal per kalenderjaar worden verstrekt (in overeenkomst met artikel 31 van de wet of artikel 2.8 Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten);
5. De premie wordt ambtshalve verstrekt in maart en september van elk kalenderjaar over de perioden van september tot maart en van maart tot september.

Hoofdstuk 7 Plan van aanpak en Doelenformulier

Artikel 11 Plan van aanpak en Doelenformulier

1. Bij de toekenning van algemene bijstand aan personen van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, wordt een plan van aanpak gemaakt. In Midden-Groningen is besloten te werken met een Doelenformulier in overeenstemming met art. 44a van de wet. Hierin staan de afspraken tussen de inwoner en de gemeente om opleiding, terugkeer naar betaald werk of passende plek mogelijk te maken. Hierbij is sprake van maatwerk;
2. De uitvoering van het plan van aanpak en de evaluatie van de behaalde doelen geschiedt in samenspraak met de inwoner;
3. Voor inwoners die moeten inburgeren geldt het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) als plan van aanpak;
4. Als de inwoner een ontheffing heeft van de arbeidsplicht wordt geen plan van aanpak opgesteld;
5. Voor de inwoner waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt wordt altijd een plan van aanpak en doelenformulier opgesteld en persoonlijke ondersteuning geboden;
6. Het plan van aanpak en het doelenformulier worden periodiek in samenspraak met de inwoner geëvalueerd en als dit nodig is bijgesteld;
7. Voor de inwoner die geen uitkering ontvangt hoeft geen Doelenformulier te worden opgesteld omdat het Doelenformulier gekoppeld is aan het Plan van aanpak in de Participatiewet.

Hoofdstuk 8 Jongeren

Artikel 12 Geen zoektijd jongeren

Het college heeft besloten de zoektijd van vier weken voor jongeren buiten toepassing te laten.

Artikel 13 Jongeren en beschut werk

1. In aanvulling op de wet en de verordening gelden de volgende voorwaarden voor jongeren die in aanmerking komen voor beschut werk:
 - a. minimaal 18 jaar en maximaal 27 jaar bij plaatsing op beschut werk; en
 - b. een positief advies UWV met indicatie beschut werk.

Hoofdstuk 9 Voorzieningen

Artikel 14 Voorzieningen

1. De gemeente biedt de inwoner ondersteuning die nodig is en zinvol is om werk te vinden of om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen;
2. Het college kan op verzoek van de inwoner ofwel op eigen initiatief één of meer voorzieningen aanbieden;
3. De voorzieningen zijn benoemd in hoofdstuk 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Groningen 2024;
4. De voorzieningen worden ingezet als dit naar het oordeel van de coach nodig is om belanghebbende succesvol naar werk te ondersteunen.

Artikel 15 Werkervaringsplaats

1. De gemeente kan de inwoner een werkervaringsplaats aanbieden onder de volgende voorwaarden:

- a. er is altijd sprake van maatwerk;
- b. plaatsing is altijd onderdeel van een traject richting arbeidsmarkt of duurzame inzetbaarheid;
- c. het doel van een werkervaringsplaats is om de inwoner te leren functioneren op een werkplek of om de vakkennis en werkervaring te vergroten;
- d. de werkervaringsplaats is met behoud van uitkering en duurt maximaal drie maanden, met de mogelijkheid tot een eenmalige verlenging van drie maanden;
- e. de werkgever begeleidt de inwoner op de werkplek;
- f. De plaatsing is in overleg met de inwoner en de werkgever;
- g. het college ontvangt geen inleenvergoeding of andere financiële compensatie voor plaatsing van de werkgever;
- h. het is additioneel werk, waarbij sprake is van een gecreëerde of boventallige functie;
- i. er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt;
- j. het is geen werk ter vervanging van vaste formatie en waar normaliter een salaris tegenover staat.

Artikel 16 Participatieplaats

1. De participatieplaats is werken met behoud van uitkering, bedoeld voor inwoners die algemene bijstand ontvangen en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, die naar verwachting op den duur de stap kunnen zetten naar betaald werk. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn. Op een participatieplaats worden voor een langere tijd "additionele" werkzaamheden verricht. Centraal staat het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken;
2. De participatieplaats duurt maximaal 12 maanden en kan eenmalig worden verlengd met 12 maanden, als daarmee de kans op betaald werk groter wordt;
3. In uitzonderlijke gevallen kan de inwoner op een later moment voor een tweede keer gebruik maken van een participatieplaats op een andere werkplek;
4. De inwoner kan na iedere zes maanden een premie ontvangen. Een voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op betaald werk;
5. De gemeente kan besluiten om de premie voort te zetten als de inwoner tussentijds is doorgestroomd naar een andere voorziening.

Artikel 17 Arbeidstraining

1. Een arbeidstraining is bestemd voor personen uit de doelgroep die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt;
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. inwoners activeren die nog niet bij een werkgever geplaatst kunnen worden.
3. Een arbeidstraining duurt 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 arbeidstrainingsovereenkomst worden getekend;
5. De arbeidstraining wordt verricht met behoud van uitkering.

Artikel 18 Proefplaatsing

1. De gemeente kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt toestemming geven om op een proefplaatsing onbetaald te werken met behoud van uitkering;
2. Een proefplaatsing duurt één maand en kan tot maximaal twee maanden worden verlengd als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk. In het uitzonderlijke geval dat twee maanden te kort is voor een goede diagnose kan verlenging plaatsvinden tot maximaal de wettelijke termijn van drie maanden;
3. Een proefplaatsing is slechts mogelijk als 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.

Artikel 19 Sociale activering gericht op arbeid

1. Sociale activering is het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten. Bij sociale activering kan het gaan om activiteiten die de gemeente zelf aanbiedt of die bij maatschappelijke organisaties plaatsvinden. Het gaat om werkzaamheden met een additioneel karakter die geen verdringing opleveren. De werkzaamheden zijn er in de regel op gericht dat de inwoner weer de stap richting de arbeidsmarkt zet. Soms is dat niet aan de orde en gaat het om weer onder de mensen te komen en contacten te hebben;
2. De sociale activering kan worden toegepast zolang het door het college noodzakelijk wordt geacht;
3. Sociale activering wordt verricht met behoud van uitkering overeenkomstig de kaders van artikel 14 in dit hoofdstuk.

Artikel 20 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. De gemeente kan ondersteuning aanbieden aan jongeren bij het volgen van een leer-werktraject. Dit betreft:
 - a. jongeren van 16 en 17 jaar van wie de kwalificatieplicht uit de Leerplichtwet 1969 nog niet is geëindigd;
 - b. jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald, als dit leerwerktraject nodig is om betaald werk te krijgen.
2. Deze voorziening is gericht op het behalen van een startkwalificatie en het ondersteunen naar werk;
3. De jongeren kunnen ervaring opdoen bij en via de nieuwe leerlijnen van het sociaal ontwikkelbedrijf.

Artikel 21 Scholing

De gemeente kan een inwoner scholing aanbieden. Doel van de scholing is om de stap naar werk makkelijker te maken door het verwerven van kennis of vaardigheden.

De keuze voor scholing of een scholingstraject vindt plaats op basis van een gesprek met de inwoner en is maatwerk. De voortgang en afspraken worden vastgelegd in het ICT-programma dat daarvoor van toepassing is.

2. Scholing "Praktijkleren"

- a. Praktijkleren is bedoeld voor de inwoner die geen startkwalificatie heeft en niet in staat is om deze op korte termijn te halen;
- b. De inwoner haalt met het praktijkleren een door het MBO gecertificeerde praktijkverklaring MBO;
- c. De MBO gecertificeerde praktijkverklaring dient de kansen van de inwoner op de arbeidsmarkt te vergroten;
- d. De inwoner gaat werken bij een erkend leerbedrijf.

3. Scholing "Rubicon"

- a. Rubicon is bestemd voor inwoners in de leeftijd van 18 tot 23 jaar die geen startkwalificatie hebben;
- b. De inwoner haalt met de tweejarige opleiding Rubicon een gecertificeerd MBO 2 diploma;
- c. De inwoners krijgen ondersteuning bij de toeleiding naar een vervolgopleiding in het MBO;
- d. Als een vervolgopleiding in het MBO niet haalbaar is, wordt de inwoner ondersteund bij het zoeken naar en het verwerven en behouden van werk.

Artikel 22 Persoonlijke ondersteuning en jobcoaching

1. De gemeente kan een werknemer met een arbeidsbeperking of afstand tot de arbeidsmarkt ondersteuning op de werkplek aanbieden, als de werknemer zonder die ondersteuning het werk niet goed kan uitvoeren;
2. De ondersteuning wordt gegeven door een interne werkbegeleider bij het sociaal ontwikkelbedrijf of een jobcoach. Een werkbegeleider wordt ingezet als de behoefte aan begeleiding groter is dan de normale begeleiding die de werkgever moet bieden. Een jobcoach wordt ingezet als er bij de inwoner of werkgever behoefte is aan methodische ondersteuning die specifieke kennis vraagt en die gericht is op het vinden of behouden van werk dat bij de inwoner past;
3. De inhoud, duur en omvang van de persoonlijke ondersteuning is afhankelijk van de behoefte aan begeleiding en de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst. De ondersteuning duurt maximaal 12 maanden en kan telkens met 12 maanden worden verlengd;

4. Na overleg met de werkgever en werknemer beslist de gemeente of jobcoaching wordt uitgevoerd door een jobcoach in opdracht van de werkgever of door een jobcoach in opdracht van de gemeente;
5. Voor het vergoeden van jobcoaching is het nodig dat de jobcoaching planmatig wordt gegeven door een erkend deskundige die voldoende tijd voor de begeleiding heeft en goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer;
6. De hoogte van de subsidie voor de interne en externe jobcoaching en voorwaarden en verplichtingen zijn vastgelegd in de Afsprakenkaart jobcoaching die binnen de hele Arbeidsmarktregio Werk in Zicht worden gehanteerd;
7. De subsidieverlening vindt plaats op basis van een urenverantwoording. Voor de urenverantwoording wordt gebruik gemaakt van een format;
8. De jobcoaches voldoen aan de kwaliteitseisen voor jobcoaching die in de Arbeidsmarktregio Groningen-Noord-Drenthe zijn vastgesteld;
9. Voor alle coaches (eigen coaches, interne- en externe jobcoaches) geldt dat zij erkend deskundig zijn en werken op basis van een begeleidingsplan.

Artikel 23 Loonkostensubsidie voor inwoners zonder arbeidsbeperking

1. De gemeente kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluit. Het gaat niet om een loonkostensubsidie als bedoeld in art10d van de wet.
Een werknemer is kwetsbaar als hij:
 - a. voordat hij aan het werk gaat gedurende 6 maanden geen betaald werk heeft gehad;
 - b. geen startkwalificatie heeft behaald;
 - c. ouder is dan 50 jaar;
 - d. alleenstaande ouder is;
 - e. overige aspecten waardoor de werknemer kwetsbaar is.

Een werknemer is uiterst kwetsbaar indien meerdere redenen genoemd onder art 23 lid 1 gelijktijdig van toepassing zijn of als de coach of arbeidsdeskundige kan beargumenteren waarom deze inwoner uiterst kwetsbaar is (maatwerk);

2. Het doel van deze loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren kwetsbare of uiterst kwetsbare inwoners in dienst te nemen. Werkgevers komen in aanmerking voor een vergoeding vanwege productieverlies;
3. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50 procent van de loonkosten en is bedoeld om werkgevers te stimuleren inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Het betreft de reguliere loonkostensubsidie die verstrekt wordt zonder loonwaardemeting;
4. De loonkostensubsidie duurt maximaal 12 maanden als het om een kwetsbare werknemer gaat en maximaal 24 maanden als het om een uiterst kwetsbare inwoner gaat;
5. Om in aanmerking te komen voor deze loonkostensubsidie is het in ieder geval nodig dat de inwoner zonder loonkostensubsidie niet wordt aangenomen voor dat werk en een andere financiële regeling of voorziening niet voldoende is voor het in dienst nemen van de inwoner;
6. De werkgever zorgt voor goede begeleiding en ondersteuning van de inwoner en verklaart vooraf, dat de inwoner na beëindiging van de loonkostensubsidie een dienstverband van 12 maanden kan krijgen, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.

Artikel 24 Loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking

1. De gemeente kent de werkgever wettelijke loonkostensubsidie toe, als de werknemer niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen door een arbeidsbeperking en voldaan is aan de voorwaarden van artikel 10d van de wet;
2. Het doel van deze subsidie is uitstroom naar werk of participatie waar regulier werk niet mogelijk is. Werkgevers worden gestimuleerd om inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en een vergoeding te geven voor productieverlies;
3. Als de werkgever loonkostensubsidie heeft aangevraagd, volgt de gemeente het preferente werkproces loonkostensubsidie. Dit preferente werkproces is landelijk afgestemd;
4. 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 voor 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 eerste zes maanden wordt de loonkostensubsidie aangepast aan de nieuwe loonwaardemeting. De loonkostensubsidie wordt voortgezet, op basis van een gevalideerde methode voor loonwaardemeting (bijvoorbeeld Dariuz);
 - f. verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk;
 - g. voor werknemers beschut werk en ontwikkelbanen en afspraakbanen bij of via het sociaal ontwikkelbedrijf is de loonkostensubsidie standaard vastgesteld op 70% van het wettelijk minimumloon;
 - h. voor inwoners die werken op een afspraakbaan bij een reguliere werkgever ontvangt de werkgever een loonkostensubsidie op basis van loonwaardemeting;
 - i. aan het verstrekken van loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking is geen termijn verbonden;
 - j. voor inwoners uit het Doelgroepregister, die al op een reguliere werkplek zitten, kan loonkostensubsidie worden aangevraagd;
 - k. bij directe plaatsing, zonder voorafgaand traject of bemiddeling kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk zes maanden na aanvang van het dienstverband door de werkgever bij het sociaal ontwikkelbedrijf worden aangevraagd.
5. Vaststelling loonwaarde
 1. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van een erkend instrument om de loonwaarde te meten (bijvoorbeeld Dariuz) en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het college.
 6. Arbeidsduur
 1. De cao van de betreffende branche bepaalt de arbeidsduur van een fulltime dienstverband;
 2. Bij afwezigheid van een cao geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
 7. 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 loonkostensubsidie wordt uiterlijk op de 21ste van de maand aan de werkgever betaalbaar gesteld;
 - f. indien de inwoner met loonkostensubsidie vanuit een andere gemeente verhuist naar de gemeente Midden-Groningen en in dienst blijft bij dezelfde werkgever, zet het college de door de vorige gemeente verstrekte loonkostensubsidie ongewijzigd voort.
 8. Terugvordering
 1. Onverschuldigde betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 25 Beschut werk

1. De inwoner komt in aanmerking voor beschut werk als het UWV heeft vastgesteld dat de inwoner alleen kan werken in een beschutte omgeving onder aangepaste voorwaarden;
2. Het aantal beschutte banen dat de gemeente per jaar minimaal moet bieden staat in ministeriële regelingen;
3. De loonwaarde van de inwoner is minimaal 30%;
4. De loonkostensubsidie voor de medewerker beschut werk is standaard vastgesteld op 70% van het minimumloon;
5. Voor de medewerkers beschut werk is de Cao Aan de slag van toepassing. De medewerker kan maximaal drie jaren op tijdelijk contract werkzaam zijn;
6. Na een of meerdere dienstverbanden kan een werknemer een contract voor onbepaalde tijd bij het sociaal ontwikkelbedrijf krijgen;

7. Indien een werknemer met een dienstverband beschut werk wordt ontslagen in verband met wangedrag, gelden de afspraken en arbeidsvoorwaarden uit de Cao Aan de slag.

Artikel 26 Arbeidsmatige dagbesteding

1. Deze voorziening is bestemd voor een inwoner die nu 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 vrijwillige basis;
4. Er mag geen sprake zijn van concurrentievervalsing. Het betreft speciaal gecreëerd werk of werk dat alleen maar onder speciale begeleiding gedaan kan worden;
5. Er moet sprake zijn van dagelijkse begeleiding;
6. 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, kan het college de werkelijk gemaakte kosten vergoeden, als het college van oordeel is dat dit nodig is om het werk te aanvaarden, te behouden of de kans op werk substantieel te verhogen;
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;
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, 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 een traject naar werk komt de inwoner in aanmerking voor compensatie van de eigen bijdrage van de kosten gemaakt in verband met noodzakelijke kinderopvang.

Artikel 29 Overige voorzieningen

Het college kan voorzieningen aanbieden om de arbeidskansen en/of de maatschappelijke participatie te bevorderen:

- a. diverse re-integratietrajecten;
- b. ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
- c. sociale 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 met betrekking tot 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 in het kader van Jeugd en gezin;
- m. training werknemersvaardigheden;
- n. begeleiding door een coach en/of bemiddeling door een werkgeversteam;
- o. bij afwezigheid van voorliggende voorzieningen kunnen opleidingskosten en cursusbijdragen en verplichte leermiddelen worden vergoed;
- p. reiskosten voor zover de afstand enkele reis meer dan 7 kilometer bedraagt en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien;

- q. participatieplaatsen;
- r. voorzieningen voor zelfstandigen zie hoofdstuk 13 Zelfstandigen van deze beleidsregels re-integratie.

Hoofdstuk 10 Stimuleren duurzame inzetbaarheid

Artikel 30 Vervoersvoorzieningen

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening aanbieden aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan door de gemeente zelf worden georganiseerd of in de vorm van een vergoeding voor de kosten worden verstrekt;
2. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding sluit de gemeente aan bij het gebruikelijke tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. De goedkoopste passende voorziening wordt vergoed;
3. De gemeente brengt een reiskostenvergoeding van de werkgever in mindering op de vervoersvoorziening;
4. Voor inwoners met een visuele beperking biedt het UWV-voorzieningen om de inwoner met visuele beperkingen te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling.

Artikel 31 Voorwaarden voor de reiskostenvergoeding

1. Er moet sprake zijn van een arbeidscontract van minimaal drie maanden of een toezegging van de werkgever dat de werkzaamheden minstens drie maanden zullen duren;
2. De werkgever kent geen of onvoldoende reiskostenvergoeding of andere vormen van volledige compensatie;
3. Het inkomen uit arbeid of het totale gezinsinkomen is niet hoger dan de vastgestelde normen in het gemeentelijk minimabeleid, tenzij de individuele situatie tot andere besluitvorming noodzaakt.

Artikel 32 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, tenzij de individuele situatie tot andere besluitvorming noodzaakt.

Artikel 33 De reiskostenvergoeding

1. Als het woonwerk verkeer niet meer is dan zeven kilometer volstaat een fiets. Voor zover de inwoner geen fiets heeft kan voor de aanschaf van een tweedehands fiets maximaal 200 euro verstrekt worden;
2. Is de afstand woonwerk verkeer meer dan zeven kilometer, worden de reiskosten vergoed overeenkomstig het goedkoopste openbaarvervoertarief verminderd met een eventuele vergoeding van de werkgever;
3. Als openbaar vervoer of een fiets niet mogelijk is bedraagt de vergoeding de normvergoeding van de Belastingdienst, verminderd met de vergoeding van de werkgever.

Hoofdstuk 11 Vrijwilligerswerk

Artikel 34 Vrijwilligerswerk

1. De inwoner die een uitkering ontvangt van de Participatiewet, de IOAW of IOAZ is verplicht om, voorafgaand aan de daadwerkelijke uitvoering hiervan, bij de coach te melden dat hij of zij vrijwilligerswerk gaat verrichten;
2. De coach onderzoekt of voor het verrichten van vrijwilligerswerk toestemming gegeven kan worden. Over het besluit wordt de inwoner door middel van een beschikking geïnformeerd;
3. Het college geeft geen toestemming voor vrijwilligerswerk dan wel onbetaald werk als:

- 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 concurrentievervalsing;
- 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.

Hoofdstuk 12 Beheersing Nederlandse taal

Artikel 35 Wet Taaleis

1. De Wet Taaleis geldt voor iedere inwoner met een bijstandsuitkering die jonger is dan de pensioengerechtigde leeftijd en waarvoor de arbeidsverplichting geldt. De wet verplicht inwoners met een bijstandsuitkering om de Nederlandse taal op minimaal referentieniveau 1F te beheersen. Dit houdt in dat de inwoner korte, eenvoudige teksten kan lezen en schrijven;
2. In het wetsvoorstel Participatiewet in Balans is voorgesteld de taaleis art 18b PW te schrappen en te vervangen door een generieke participatieplicht. Het demissionair kabinet heeft op 21 juni 2024 ingestemd met dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel is momenteel in behandeling bij de Tweede Kamer. De inwerkingtreding van het wetsvoorstel is mede afhankelijk van wanneer behandeling van het wetsvoorstel plaats zal vinden in de Kamer. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen zal ook in de nieuwe wet door de inwoner moeten worden meegewerkt aan taalverwerving als re-integratievoorziening gericht op het verkrijgen, aanvaarden en behouden van een baan.

Artikel 36 Taaltoets

1. Het college kan een taaltoets laten afnemen door de aanbieder van volwasseneneducatie. Als besloten wordt een taaltoets af te nemen, betreft dit een gevalideerde toets op referentieniveau 1F;
2. De toets moet voldoen aan de regels die in het besluit taaltoets Participatiewet zijn vastgelegd of worden vastgelegd in de nieuwe Participatiewet in Balans;
3. Er wordt geen toets afgenomen als de inwoner:
 - a. ontheven is van de inburgeringsplicht op grond van onvoldoende leervermogen na aantoonbare inspanning of;
 - b. cognitieve problemen, gezondheidsredenen of audio- en visuele beperkingen heeft; of
 - c. bezig is met zijn inburgeringstraject in het kader van de Wet inburgering.

Artikel 37 Taalcursussen en leertrajecten

1. Het is de verantwoordelijkheid van de inwoner om zijn taalniveau te verbeteren om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten als het huidige taalniveau een belemmering blijkt voor arbeidsinschakeling. De inwoner kan gebruik maken van een algemene voorziening gericht op taalverbetering. Onder algemene voorziening valt in ieder geval:
 - a. taallessen bij aanbestede taallessaanbieders;
 - b. digitale scholing.
2. Het college biedt de inwoner kosteloos een taalvoorziening aan en verplicht de inwoner deze te volgen wanneer de inwoner zelf geen algemene voorziening gericht op taalverbetering kan regelen. Deze voorziening is volwasseneneducatie in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB);
3. Als de inwoner vanwege gegronde redenen geen gebruik kan maken van de in lid 1 en lid 2 van dit artikel genoemde mogelijkheden kan het college een maatwerkvoorziening inzetten.

Artikel 38 Monitoren voortgang

1. Als de inwoner een taalcursus/leertraject volgt bij een formele taalaanbieder, kan de docent of de coach de voortgang van de inspanning van de inwoner beoordelen;

2. Als de inwoner op informele wijze aan de verbetering van zijn of haar taalbeheersing werkt, kan de voortgang individueel worden beoordeeld door middel van gesprekken met de docent en/of coach.

Hoofdstuk 13 Zelfstandigen

Artikel 39 Voorbereidingsperiode

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 inwoner die algemene bijstand ontvangt en voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te starten, voor zover het aannemelijk is dat de inwoner, zo nodig met (enige) begeleiding, in staat is om een kansrijke start als zelfstandige te maken;
2. Het verzoek om toegelaten te worden tot de voorbereidingsperiode wordt afgewezen als:
 - a. er is surseance van betaling of faillissement aangevraagd voor (één of beide) inwoner(s) of er is een uitspraak van de rechter is over het faillissement of surseance van betaling;
 - b. er 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. het ontbreekt aan de benodigde ondernemersvaardigheden;
 - f. er een aanvraag om toelating tot de voorbereidingsperiode is afgewezen en opnieuw aangevraagd wordt zonder opgave van gewijzigde omstandigheden;
 - g. de inwoner 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 voorbereidingsperiode kan de inwoner in aanmerking komen voor een geldlening voor bedrijfskapitaal, als bedoeld in artikel 29, eerste lid van het Bbz 2004, van maximaal 2.500 euro;
4. In de voorbereidingsperiode is de inwoner verplicht zich te laten begeleiden naar een zelfstandig bedrijf of beroep. Deze begeleiding kan bestaan uit:
 - a. begeleiding bij het schrijven van een ondernemersplan (inclusief marktonderzoek);
 - b. een gericht scholingsprogramma voor het wegwerken van kennisachterstand;
 - c. de mogelijkheid om stage te lopen;
 - d. het faciliteren van kinderopvang;
 - e. het leren van ondernemersvaardigheden;
5. Voor zover voor de begeleiding externen benodigd zijn, geldt hiervoor eenmalig een maximaal totaalbudget van 2.000 euro;
6. Inwoners worden in de voorbereidingsperiode intensief begeleid door het Loket Zelfstandigen. Er vinden voortgangsgesprekken plaats en de ondernemersadviseurs van het Loket Zelfstandigen maken telkens de afweging of het continueren van de voorbereidingsperiode nog steeds verantwoord is. Als de voorbereiding naar verwachting van de ondernemersadviseurs niet leidt tot een start van een levensvatbaar bedrijf, stopt de voorbereidingsperiode.

Artikel 40 Startende ondernemers

Het college verleent de bijstand als bedoeld in artikel 23 van het Bbz 2004 telkens in perioden van maximaal 6 maanden. De ondernemersadviseur beoordeelt 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.

Artikel 41 Sociaal levensvatbare zelfstandigen

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

Artikel 42 Oudere zelfstandigen

1. Oudere zelfstandigen zijn volgens het Bbz zelfstandigen die geboren zijn voor 1 januari 1960;
2. Onder een duurzame periode wordt in het Bbz een periode van minstens 5 jaar bedoeld;

3. Als het inkomen in een kalenderjaar lager is dan de norm van artikel 26 in het Bbz, wordt dit gezien als een incidentele onderschrijding als het gemiddelde bruto-inkomen over de afgelopen 5 jaar minstens gelijk is aan de jaarnorm.

Artikel 43 Parttime ondernemers

Criteria en verplichtingen voor het parttime ondernemerschap

1. Het parttime ondernemerschap wordt opengesteld voor uitkeringsontvangers van de Participatiewet en IOAW die inkomsten willen genereren die voor eigen rekening en risico zelfstandig worden uitgevoerd;
2. Als de competenties van de inwoner naar het oordeel van het Loket Zelfstandigen of 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 als 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 kunnen worden gegenereerd, verleent het college geen toestemming voor parttime ondernemerschap. De opstartfase is maximaal drie jaar. In het vierde en volgende jaren na de start moet het parttime bedrijf of beroep nettowinst 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. De inwoner dient deze verplichtingen tijdig na te komen. Bij verzuim, trekt het college de toestemming in;
7. De inwoner moet een deugdelijke administratie voeren die jaarlijks binnen 6 maanden na afloop van een boekjaar aan het Loket Zelfstandigen moet worden overgelegd. Jaarlijks vordert het college de te veel verstrekte 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 8.000 euro. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken als de uitkomst onredelijk is voor de inwoner;
10. Op de opbrengsten uit het parttime ondernemen mogen uitsluitend kosten in mindering worden gebracht die zijn gerelateerd aan het verrichte werk;
11. Er mogen geen hoge en/of langlopende financiële verplichtingen worden aangegaan of grote investeringskosten worden gedaan zonder toestemming van de ondernemersadviseurs;
12. De opbrengsten uit het bedrijf of het beroep moeten, verminderd met de kosten, maandelijks worden doorgegeven aan de ondernemersadviseurs. Uitsluitend aantoonbare en reële kosten worden geaccepteerd;
13. De arbeids- en re-integratieverplichtingen blijven onverkort gelden voor de inwoner.

Artikel 44 Duur van de toestemming om parttime te ondernemen

Het college verleent voor onbepaalde duur toestemming om parttime te ondernemen.

Elk jaar beoordeelt de ondernemersadviseur of voortzetting van het parttime ondernemen voldoende rendeert voor de inwoner én de gemeente. Als de inwoner niet voldoet aan de voorwaarden trekt het college de toestemming in.

Artikel 45 Marginale ondernemers

Voorwaarden en verplichtingen marginaal zelfstandige werkzaamheden.

1. De inwoner moet marktconforme prijzen hanteren (=geen concurrentievervalsing) en besteedt niet meer dan 20 uur per week aan de werkzaamheden;
2. De inwoner moet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt;
3. De bedrijfskosten dienen geclaimd te worden bij de Belastingdienst en de gemeente mag deze niet in mindering brengen op het te verworven inkomen;
4. De inwoner mag geen beroep doen op de Kleine Ondernemersregeling (KOR) en startersregeling van de belastingdienst en geen beroep doen op het Bbz voor zelfstandigen.

Art. 46 Afwijking van dit Re-integratiebesluit (Hardheidsclausule)

1. Hoewel maatwerk centraal staat in deze beleidsregels is het niet ondenkbaar dat in incidentele gevallen de toepassing van regels een onredelijke uitkomst heeft. Als dat het geval is kan het college afwijken van de regels en een daarbij passend besluit nemen.

Hoofdstuk 14 Slotbepaling

Artikel 47 Inwerkingtreding, citeerartikel

1. Deze regeling treedt in werking de dag na bekendmaking;
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als het Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Midden-Groningen 2024.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 10 september 2024,
Erica van Lente,
Burgemeester
Marjolijn Nieuwenhuijsen,
Gemeentesecretaris*