

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bergen op Zoom inhoudende Beleidsregels Re-integratievoorzieningen Participatiewet 2025

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bergen op Zoom

overwegende dat het wenselijk is regels ter uitvoering van de Re-integratieverordening Participatiewet vast te stellen;

gelet op het bepaalde in de Re-integratieverordening Participatiewet;

BESLUIT:

De beleidsregels re-integratievoorzieningen Participatiewet 2025, gemeente Bergen op Zoom vast te stellen;

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in dit uitvoeringsbesluit worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Bergen op Zoom 2024, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.

2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:

- a. Wet: Participatiewet;
- b. IOAW: wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ: wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Bergen op Zoom;
- e. Doelgroep: de personen zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a P-wet;
- f. Doelgroep loonkostensubsidie: de personen zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 sub e P-wet;
- g. Doelgroep beschut werken: de personen zoals opgenomen in artikel 10b lid 1 P-wet;
- h. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- i. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- j. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
- k. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
- l. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
- m. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- n. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- o. Arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Artikel 1.2 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van dit uitvoeringsbesluit kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 1.3 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

Hoofdstuk 2 Proefplaats

Artikel 2.1 Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als be-doeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ont-vangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet, kan de periode van de proefplaats worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
3. Een proefplaats mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
 - b. de persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
 - c. de periode van werkstage of proefplaats wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaarde-bepaling.
4. Bij het aangaan van een proefplaats dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de be-treffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten min-ste:
 - a. een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
 - b. de duur van de proefplaats; en
 - c. de wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en
 - d. de intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaats; en
 - e. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.
5. Indien het na afloop van de periode van een proefplaats daadwerkelijk komt tot een arbeidsovereen-komst is het de werkgever niet toegestaan hierbij nog een proeftijd toe te passen.

Hoofdstuk 3 Werkstage en Ontwikkeltraject

Artikel 3.1 Werkstage

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot doel het ont-wikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeids-relatie wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
4. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
5. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betref-fende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten min-ste:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de duur van de werkstage; en
 - c. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
 - d. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Artikel 3.2 Ontwikkeltraject

1. Een ontwikkeltraject heeft tot doel het ontwikkelen van relevante competenties die nodig zijn voor de kandidaat om (regulier) aan het werk te gaan dan wel te participe-ren en die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk oftewel het werkfit maken van een kandidaat.
2. Een ontwikkeltraject wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uit-kering.
3. Een ontwikkeltraject duurt zo kort mogelijk en met een maximale duur van 12 maanden.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

1. Activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening worden aangeboden aan een persoon uit de doelgroep van de P-wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
 - a. het doel van de sociale activering; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt; en
 - c. de wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 10 van de verordening kan worden aangeboden aan de persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 en artikel 13.3 van deze nadere regels.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

Hoofdstuk 6 Detachering

Artikel 6.1 Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
 - a. in een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werkgever en inlenende organisatie vastgelegd;
 - b. de duur van het dienstverband is maximaal 35 maanden;
 - c. het college kan in bijzondere situaties afwijken van het gestelde bij onderdeel b. indien individuele omstandigheden van de werknemer een dienstverband van langere duur wenselijk maken.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen, die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap uitvoert voor de banen zoals bedoeld in het vorige lid.

Hoofdstuk 7 Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

2. Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken als de verwachting is dat de betreffende persoon zich minimaal naar het in het eerste lid genoemde niveau kan ontwikkelen.

Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening; of
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis); of
 - c. bij een reguliere werkgever.
3. Indien er geen geldende Cao-bepalingen van toepassing zijn bedraagt de beloning 100% het WML bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijds werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning

Artikel 8.1 Doel

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening jobcoach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die arbeid in een dienstbetrekking of arbeid verricht op een proefplaats. De criteria uit artikel 17a van de verordening zijn hierop van toepassing.

Artikel 8.3 Jobcoach

1. Een Interne jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
 - een hbo-opleiding of hbo-werk en -denkniveau
 - een door Noloc geaccrediteerde afgeronde jobcoachopleiding
2. Bij de inzet van de jobcoach wordt, aangesloten bij de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen externe jobcoaching, jobcoaching in natura en interne jobcoaching.
 - a. Voor externe jobcoaching en jobcoaching in natura geldt een maximum uurtarief, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q1;
 - b. Voor interne jobcoaching geldt een vast maximumbedrag, waarbij voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV, onderdeel Q2
3. De vergoedingen zoals genoemd in het tweede lid, onderdeel b, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag als bedoeld in het tweede lid onderdeel b, naar rato bijgesteld.
5. De inzet van een interne jobcoach, externe jobcoach of jobcoach in natura kan voor zover noodzakelijk verlengd worden met een periode van zes maanden tot twee jaar.
6. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden
7. In individuele omstandigheden kan afgeweken worden van het bepaalde in het vijfde lid
8. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 7 worden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij 'jaar 2' gehanteerd.

Artikel 8.4 Verantwoording jobcoaching

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken door de jobcoach een rapportage en urenregistratie, waarin de voortgang wordt beschreven, ingediend bij gemeente.
2. De volgende zaken dienen na afloop van de jobcoachperiode te worden ingeleverd:
 - a. een verantwoording van de geboden uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin. Als bijlage dient de urenregistratie jobcoaching ingevuld te worden.
 - b. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald;
 - c. een handtekening van jobcoach, de werkgever en de werknemer.
3. Als voor afloop van de toegekende periode een aanvraag voor een verlenging van de jobcoachperiode wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

Artikel 8.5 Interne werkbegeleiding

1. Interne werkbegeleiding als genoemd in artikel 17j van de verordening betreft begeleiding op de werkplek door een collega die een opleidingsmodule gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep heeft afgerond.
2. De interne werkbegeleiding heeft aantoonbaar:
 - ervaring met het geven van werkinstructies;
 - ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
 - een aantal uren vrijstelling om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
3. De werkbegeleiding kan worden ingezet vanaf de eerste dag van de proefplaats of de arbeidsovereenkomst.
4. De vergoeding voor een interne werkbegeleider is bedoeld ter compensatie van het productieverlies van de interne werkbegeleider.
5. De vergoeding voor interne werkbegeleiding is mogelijk als de interne begeleiding meer is dan normale dagelijkse begeleiding, zijnde meer dan 1 uur per dag op basis van een werkdag van 8 uur. De vergoeding voor de interne werkbegeleiding bedraagt € 800,- eenmalig bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden bedraagt de vergoeding € 400,- eenmalig. Deze vergoeding is gebaseerd op een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag naar rato vastgesteld.
6. De vergoeding wordt aangevraagd door de werknemer of door de werkgever. Betaaling van de vergoeding voor interne werkbegeleiding geschiedt aan de werkgever.
7. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding is mogelijk als dit voorziet in de ondersteuningsbehoefte van de persoon, waarbij de jobcoach en de interne werkbegeleider verschillende personen zijn.
8. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt geen terugvordering plaats van eventueel te veel betaalde vergoeding.
9. De aanvraag moet ingediend zijn binnen 4 weken na start van de arbeidsovereenkomst of proefplaats en 4 weken na verlenging van de interne werkbegeleidingsinzet.
10. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
11. In de aanvraag wordt de omvang van de noodzakelijke begeleiding vermeld en gemotiveerd, wordt een kopie van de arbeidsovereenkomst bijgevoegd en een certificaat van de behaalde opleiding inzake begeleiding van personen met een arbeidsbeperking van een bij hem in dienst zijnde persoon die als interne werkbegeleider optreedt.

Artikel 8.6 Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een arbeidsovereenkomst in het kader van de participatievoorziening beschut werk bedraagt per periode van twaalf maanden maximaal het bedrag waarmee hiervoor rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds.
2. Bij een periode korter dan twaalf maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de re-integratieverordening activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzeke-ringspolis.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Doelgroep incidentele loonkostensubsidie

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeids-overeenkomst aanbiedt aan een persoon die een half jaar of langer aaneengesloten een uitkering inge-volge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structu-rele bekostiging.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een arbeidsover-eenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 20 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 20 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereen-komst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgeno-men voor de duur van de arbeids-overeenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraag-formulier.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand voor de in-gangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de in-gangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.4 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000, - als er sprake is van een arbeidsover-eenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van ten-minste 6 maanden en kan voor de-zelfde persoon maximaal twee keer worden aan-gevraagd.
2. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000, - als er sprake is van een arbeidsover-eenkomst van minimaal 20 uur per week voor een periode van ten-minste 12 maanden en kan voor dezelfde persoon maximaal één keer worden aan-gevraagd.
3. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsover-eenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 20 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.5 Geen recht op incidentele loonkostensubsidie

1. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de con-currentieverhou-dingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

2. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
3. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt wanneer de werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeids-overeenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
 - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - b. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
 - c. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling volgens de arbeidsovereenkomst blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
 - a. uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;
 - c. uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling en terugvordering van de incidentele loon-kostensubsidie

1. Het college besluit tot vaststelling van de subsidie en stelt deze betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde stukken.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie.
4. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1 Structurele loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag structurele loonkostensubsidie aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan een persoon als bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. Het college neemt bij het verstrekken van de structurele loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 11.2 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering

1. De werkgever is verplicht om (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen één maand aan het college te melden.
2. De werkgever is voorts verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
3. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 12 Werkvoorzieningen

Artikel 12.1 Vormen van voorzieningen

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. meeneembare voorzieningen;
- c. dienstverlening voor doven of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. werkplekaanpassingen bij de werkgever.

Artikel 12.2 Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van ten hoogste € 3.617,52 per periode van 12 maanden voor vergoeding in aanmerking. Het college kan dit bedrag indexeren.
4. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding als genoemd in het derde lid naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 12.3 Voorziening werkplekaanpassing

1. Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:
 - a. de persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
 - b. de handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.
2. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
3. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
4. Conform het bepaalde in artikel 4, lid 4, van de verordening maakt het college een afweging tussen de kosten en de baten van de te verstrekken voorziening.
5. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
6. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden.

Hoofdstuk 13 Re-integratievergoedingen

Artikel 13.1 Vergoeding kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

Artikel 13.2 Vergoeding reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 km, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding, kortste route overeenkomstig de ANWB routeplanner.

2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. In de navolgende situaties wordt aan een persoon die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten:
 - a. in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de in-stroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of;
 - b. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - c. een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden;wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
4. De vergoeding als genoemd in lid 1 tot en met lid 3 bedraagt maximaal € 2.700,00 per periode van twaalf maanden. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.
5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor rekening van de werkgever.

Artikel 13.3 Vergoeding kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, onderdeel van de wet, die deelnemen aan een re-integratietraject ter voorbereiding op betaald werk, inkomsten uit deeltijd arbeid hebben, i onderwijs moet volgen of zijn ingeschreven bij een onderwijsinstelling, worden de kosten eigen bijdrage Kinderopvang vergoed voor zover:

- a. De werkgever of onderwijsinstelling geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang;
- b. Het college de noodzakelijkheid van kinderopvang vaststelt op basis van de persoon-lijke situatie en beschikbaarheid van de alleenstaande of beide inwonende ouders;
- c. Een ouder niet beschikt over een startkwalificatie en is ingeschreven bij een school of instelling, en minimaal bekostigd middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2 volgt als bedoeld in de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdragen en schoolkosten dan wel als bedoeld in de Wet Studiefinanciering;
- d. De inzet van de kinderopvang correspondeert met de daadwerkelijke activiteiten ten behoeve van re-integratie, onderwijs of parttime werk.

Artikel 13.4 Premie aan werknemers

1. Personen van 27 jaar en ouder met een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben op aanvraag recht op een eenmalige premie (uitstroombonus) van € 750,00 indien zij:
 - a. vanuit de uitkering uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder mede verstaan wordt het werken als zelfstandige en
 - b. deze algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 aaneengesloten maanden hebben behouden en tijdens deze periode geen beroep op uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en IOAZ hebben gedaan; en
 - c. direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 maanden aaneengesloten een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben ontvangen; en
 - d. in een periode van 3 jaar (36 maanden) direct voorafgaande aan het accepteren van de algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze eenmalige premie hebben ontvangen; en
 - e. de aanvraag voor een premie binnen 2 jaar na datum beëindiging van de uitkering wordt ingediend; en
 - f. de desbetreffende bewijsstukken worden overgelegd.
2. Bij gehuwden en personen die hiermee gelijk worden gesteld, heeft slechts één van de partners aanspraak op de premie.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.

2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15 Subsidieplafonds

Artikel 15.1 Subsidie- of budgetplafonds

De subsidie- of budgetplafonds die het college op grond van artikel 3 van de verordening kan vaststellen, worden, voor zover ze worden toegepast, vastgelegd in bijlage 1 van deze nadere regels.

Hoofdstuk 16. Slotbepalingen

Artikel 16.1 Hardheidsclausule

Door of namens het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende worden afgeweken van de bepalingen van deze beleidsregels, indien toepassing hiervan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Het bepaalde in titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16.2. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: "Beleidsregels re-integratie Participatiewet 2025 gemeente Bergen op Zoom.

Artikel 16.3. Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na die van bekendmaking en hebben terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024.

2. De Beleidsregels re-integratie Participatiewet, vastgesteld bij besluit 7 juli 2015 en zoals sindsdien gewijzigd, wordt met ingang van 18 februari 2025 ingetrokken.

Aldus vastgesteld op 18 februari 2025

secretaris

J. Perfors

burgemeester

drs. M. Mulder MSc.

Bijlage 1 Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet

Vaststelling plafonds als bedoeld in artikel 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2025, gemeente Bergen op Zoom.

Voorziening	Verordening	Plafond 2024
Scholing	Artikel 10	Geen
Detachering	Artikel 11	Geen
Beschut werk	Artikel 13	Geen
Incidentele loonkostensubsidie	Artikel 16	Geen
Werkplekaanpassing	Artikel 19	Geen
Overige vergoedingen	Artikel 20	Geen
Overige re-integratievoorzieningen	Artikel 21	Geen