

Nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Westland 2025

Besluit van het college van de gemeente Westland tot vaststelling van nadere regels inzake de voorzieningen zoals genoemd in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2025;

gelezen het voorstel van 8 juli 2025;

overwegende dat in de artikelen 11, 17, 18, 19, 20, 26, 27, 29, 32, 33 en 34 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024 de mogelijkheid c.q. verplichting is opgenomen om nadere regels vast te stellen;

gelet op het advies van de uitvoeringsorganisatie Patijnenburg;

B e s l u i t:

vast te stellen, de nadere regels re-integratie Participatiewet gemeente Westland 2025.

Op grond van:

Artikel 37 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024;

Artikel 1. Definities

Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Gemeentewet en de re-integratieverordening participatiewet gemeente Westland 2024. In deze nadere regels wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst als benoemd in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek;
- b. Regeling: deze nadere regels;
- c. Sociale activering: het deelnemen aan activiteiten gericht op het voorkomen van maatschappelijk isolement.
- d. Maatschappelijke participatie: het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling.
- e. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen;
- f. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024;
- g. Wmo 2015: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
- h. Wlz: Wet langdurige zorg.

Artikel 2. Hoogte vergoeding voorziening

1. De vergoeding voor een voorziening is niet hoger dan de kosten van de goedkoopst adequate oplossing.
2. Geen vergoeding wordt verstrekt voor kosten waarvoor men een beroep kan doen of had kunnen doen op een voorliggende voorziening, zoals personeelsbemiddeling via het UWV.

Artikel 3. Arbeidsdeskundig onderzoek

Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden of het deelnemen aan een traject. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit:

- a. een medisch onderzoek, e/o
- b. een psychodiagnostisch onderzoek.

Artikel 4 Verlenging proefplaatsing (zie artikel 21 Verordening)

Een gemeente kan voor een werknemer die een uitkering krijgt op grond van de Participatiewet ook toestemming geven voor een proefplaatsing. Tijdens een proeftijd van twee maanden beoordeelt de werkgever of er een dienstverband mogelijk is. De werknemer behoudt gedurende deze periode zijn uitkering. Indien noodzakelijk en in zeer uitzonderlijke gevallen kan een proefplaatsing tot maximaal zes maanden worden verlengd. Voordat tot verlenging van de proefplaatsing wordt overgegaan wordt door de werkgever een goede onderbouwing voor de verlenging aangeleverd. Op basis van die onderbouwing wordt door de inkomensconsulent van de gemeente besloten tot al dan niet verlengen van de proefplaatsing.

Artikel 5. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling (zie artikel 16 Verordening)

1. Het college verstrekt de loonkostensubsidie voor personen zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet. De maximale loonkostensubsidie bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon (wettelijke norm).
2. De ingangsdatum van de loonkostensubsidie kent verschillende varianten, deze zijn als volgt:
 - a. Ingangsdatum is startdatum van het contract. Wanneer een werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient voordat het contract van de werknemer start en alle gevraagde documentatie op tijd is aangeleverd dan start de loonkostensubsidie op het moment dat het contract van de werknemer ingaat.
 - b. Ingangsdatum bij rappelleren. Op het moment dat werkgever een aanvraag voor loonkostensubsidie indient maar niet alle gevraagde documenten aanlevert dan wordt er twee keer gerappelleerd. Op het moment dat de gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn ontvangen geldt de ingangsdatum van het contract als ingangsdatum van de loonkostensubsidie.
 - c. Ingangsdatum is meldingsdatum. Op het moment dat een werkgever een aanvraag loonkostensubsidie indient nadat het contract van de werknemer is gestart, dan geldt de meldingsdatum van de loonkostensubsidie als ingangsdatum. Mits alle gevraagde documenten binnen de gestelde termijn zijn aangeleverd.
 - d. Wanneer na twee keer rappelleren de werkgever nog steeds de gevraagde documenten niet binnen de in de tweede rappel gestelde termijn heeft aangeleverd, nemen we de aanvraag voor loonkostensubsidie niet in behandeling en moet de werkgever een nieuwe aanvraag indienen.
3. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "besluit loonkostensubsidie Participatiewet".
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
5. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 6 Werknemerscheque (zie artikel 17 Verordening)

1. Het college verstrekt de tegemoetkoming als bedoeld in artikel 17.1 van de Verordening alleen gedurende een re-integratietraject. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 500 per belanghebbende per traject.
2. De tegemoetkoming kan bestaan uit een vergoeding voor het openbaar vervoer, indien de belanghebbende geen reiskostenvergoeding ontvangt en er geen goedkopere vervoersmogelijkheid is om de werk-, re-integratie, participatie- of opleidingslocatie te bereiken.
3. De tegemoetkoming kan bestaan uit een vergoeding van het lesgeld, indien de belanghebbende scholing volgt. In afwijking van het eerste lid bedraagt de tegemoetkoming maximaal het lesgeld voor een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs.

Artikel 7 Werkgeverscheque (zie artikel 18 Verordening)

1. Onder extra kosten als bedoeld in artikel 18.1 van de Verordening worden in elk geval kosten voor compensatie van tijdelijk productieverlies verstaan.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in artikel 18.1 van de Verordening kan niet in combinatie met een loonkostensubsidie worden verstrekt.
3. De tegemoetkoming wordt door het college op forfaitaire wijze verstrekt en bedraagt maximaal:
 - a. € 4.500 per jaar bij een arbeidsovereenkomst van twaalf maanden, op basis van een 32-urige werkweek;
 - b. € 2.250 per jaar bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden, gebaseerd op een 32-urige werkweek;
4. Indien de arbeidsovereenkomst voor minder dan 32 uur per week is aangegaan, wordt de tegemoetkoming naar rato verstrekt.
5. Een werkgever kan tweemaal voor dezelfde werknemer in aanmerking komen voor een tegemoetkoming als bedoeld in het derde lid, onder b indien aansluitend aan de eerste een nieuwe arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden wordt aangegaan.

Artikel 8 Leerwerkcheque (zie artikel 19 Verordening)

1. Het college kan de vergoeding als bedoeld in artikel 19.1 van de Verordening aan de aanbieder van een startersplek toekennen indien:
 - a. de belanghebbende valt onder één van de onderstaande categorieën:

- b. de belanghebbende is een leerling of schoolverlater van het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs;
 - c. de belanghebbende is een leerling van een middelbare beroepsopleiding en maakt op advies van de stagebegeleider en leerwerkmakelaar of andere doorverwijzers gebruik van de startersplek;
 - d. de belanghebbende is een jongere met een diploma op niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs of hoger.
 - e. de belanghebbende geen recht heeft op een stagevergoeding; en
 - f. er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.
2. De vergoeding bedraagt:
 - a. € 550 per maand gedurende een periode van zes maanden, op basis van een 32-urige werkweek bij belanghebbenden van 18 jaar of ouder;
 - b. € 350 per maand gedurende een periode van zes maanden, op basis van een 32-urige werkweek bij belanghebbenden van 16 of 17 jaar.
3. De aanbieder van de startersplek is verplicht om aan de belanghebbende van 18 jaar of ouder minimaal € 650 netto per maand, en aan de belanghebbende van 16 of 17 jaar minimaal € 450 netto per maand uit te betalen en de verschuldigde loonheffing en ZVW-premie af te dragen.

Artikel 9 Uitstroompremie (zie artikel 20 Verordening)

1. Aan de uitkeringsgerechtigde die tenminste één jaar onafgebroken een uitkering heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op grond van artikel 20 van de Verordening ambtshalve of op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt.
2. Aan de belanghebbende die een op basis van de e-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024 toegekende gesubsidieerde baan heeft en die aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, en daarmee een inkomen verwerft dat meer bedraagt dan de van toepassing zijnde norm, kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie worden verstrekt.
3. De uitstroompremie wordt toegekend indien de algemeen geaccepteerde arbeid tenminste zes maanden heeft geduurd.
4. De premie moet tenminste zijn aangevraagd binnen drie maanden nadat de periode genoemd in het derde lid is verstreken.
5. De uitkeringsgerechtigde wordt attent gemaakt op de uitstroompremie door vermelding in de beëindigingsbeschikking.
6. De aanvraag uitstroompremie geschiedt door indiening van een werkgeversverklaring over de gewerkte periode of een bewijsstuk waaruit blijkt dat belanghebbende de betreffende periode gewerkt heeft.
7. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 600 en wordt in één keer uitbetaald.
8. Aanvrager komt ten hoogste eens per vijf jaar voor een uitstroompremie in aanmerking.

Artikel 10. Werkbegeleiding (zie art. 22 en 30 Verordening)

1. Werkbegeleiding kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is. De noodzakelijkheid van de ondersteuning wordt vastgelegd in een werkbegeleidingsplan, waarbij doelen en een tijdpad benoemd worden.
2. Om de noodzaak van de inzet van werkbegeleiding vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer. Dit wordt vastgelegd in een werkplekbegeleidingsvoorstel.
3. Werkbegeleiding kan aangevraagd worden door de werkgever of de werknemer door het invullen van het aanvraagformulier.

Artikel 11. Voorwaarden werkbegeleiding (zie art. 23 Verordening)

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor werkbegeleiding dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.

2. Het college beoordeelt of werkbegeleiding noodzakelijk is. De noodzaak is aanwezig wanneer de persoon uit lid 1:
 - a. Voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat,
 - b. Niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder tijdelijke begeleiding van een werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
3. Werkbegeleiding wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 12. Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding

1. Voor de intensiteit van werkbegeleiding gelden de twee regimes licht en zwaar. Het college bepaalt welk regime passend is.
2. De tarieven voor werkbegeleiding zijn gelijk aan 50% van de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV. Ook hier geldt dat deze tarieven periodiek worden aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). De tarieven zijn all-in, dit wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. Een voorbeeld van de tarieven voor interne werkbegeleiding op peildatum 01-01-2025 zijn als volgt;

Tarief regimes interne werkbegeleiding	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar
Licht	€ 918,29	€ 918,29	€ 459,15	€ 459,15
Zwaar	€ 1.508,61	€ 1.508,61	€ 918,29	€ 918,29

3. Werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
4. Per half jaar wordt geëvalueerd of werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is.
5. De door de werkgever beoogde werkbegeleider:
 - a. heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - b. heeft aantoonbaar kennis van de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren;
 - c. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
 - d. meer dan de gebruikelijke werkbegeleiding op de werkplek biedt, waardoor de werknemer in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren.
4. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per halfjaar.
5. Samenloop van jobcoaching en interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.
6. Het college kan, indien de maximale duur van de jobcoach is bereikt, in bijzondere gevallen aansluitend persoonlijke ondersteuning in de vorm van een werkbegeleider toekennen, mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.

Artikel 13. Jobcoaching (zie art. 25-29 Verordening)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Jobcoaching kan aangevraagd worden door de werkgever of de werknemer door het invullen van het aanvraagformulier.

Artikel 14. Voorwaarden jobcoaching

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor ten minste 12 uur per week. Of er moet sprake zijn van een proefplaatsing met als intentie een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en ten minste 12 uur per week.
 - c. De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.

- d. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de consulent. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
2. Jobcoaching wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut.

Artikel 15. Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. Het college besluit, in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat het noodzakelijke begeleidingsregime is. Afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer wordt daarbij uitgegaan van de begeleidingsregimes licht of zwaar.
2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden binnen de gemeente Westland twee regimes met bijbehorende tarieven. De tarieven zijn gelijk aan de regimetarieven interne jobcoaching van het UWV en worden periodiek aangepast aan de indexering van het UWV (daarvoor wordt verwezen naar de site van het UWV-Particulieren, Werkvoorzieningen, Interne jobcoaching). Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Een voorbeeld van de jobcoach tarieven op peildatum 01-01-2025 is als volgt;

Regimes	Proef Plaatsing Max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 606,95	€ 1.770,99	€ 1.770,00	€ 918,29	€ 918,29	€ 918,29	€ 918,29
Zwaar	€ 971,13	€ 3.017,23	€ 3.017,23	€ 1.508,62	€ 1.508,62	€ 918,29	€ 918,29

3. Werkt de werknemer minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
4. De subsidie wordt aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 16. Niet uitkeringsontvangers (NUO's):

1. NUO's kunnen in aanmerking komen voor de in de re-integratieverordening opgenomen voorzieningen, met uitzondering van de voorzieningen genoemd in de artikelen 9 (scholing), 16 (loonkostensubsidie kwetsbare werknemers), 17 (werknemerscheque), 19 (leerwerkcheque), 20 (uitstroompremie), 31 (vervoersvoorziening) en 32 (specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteiten bij visuele of motorische handicap).
2. Ook voor inwoners met een WW-uitkering die over maximaal zes maanden eindigt, geldt dit artikel.
3. De uitgangspunten die voor bijstandsgerechtigden gelden, gelden ook voor NUO's: eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid staan centraal, al het werk is passend en de kortst mogelijk weg naar werk.
4. Van de NUO kan een eigen bijdrage worden gevraagd.
5. De hoogte van de eigen bijdrage hangt af van de hoogte van het (gezamenlijk) inkomen van de NUO en haar of zijn partner en van het kunnen beschikken over liquide middelen.
6. Is het gezamenlijk inkomen lager dan 150% van het van toepassing zijnde Wettelijk Minimumloon (WML) dan wordt afgezien van een eigen bijdrage.
7. Is het (gezamenlijk) inkomen gelijk aan of hoger dan 150% en lager dan 200% van het van toepassing zijnde WML dan bedraagt de eigen bijdrage 50% van de totale trajectkosten.
8. Is het (gezamenlijk) inkomen gelijk of hoger dan 200% van het van toepassing zijnde WML dan bedraagt de eigen bijdrage 100% van de totale trajectkosten.
9. Hebben de NUO en zijn of haar partner per persoon € 5.000,- of meer aan liquide middelen op een bankrekening dan wel in beleggingen dan wel cryptovaluta, dan bedraagt de eigen bijdrage 100% van de totale trajectkosten.
10. Het van toepassing zijnde WML is afhankelijk van de gezinssituatie:
 - a. Gehuwd/samenwonend: 100% van het WML
 - b. Alleenstaande ouder: 90% van het WML
 - c. Alleenstaande: 70% van het WML
 - d. Thuisinwonend kind: 60% van het WML
11. Bij dringende redenen kan afgezien worden van het vragen van een eigen bijdrage.
12. Voor loonkostensubsidies wordt geen eigen bijdrage gevraagd.

Artikel 17. Vervoersvoorziening (zie art. 31 Verordening)

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een belanghebbende die door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de belanghebbende als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en Alleen voor woon/werk verkeer;
- b. De belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub e van de Participatiewet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
- c. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
- d. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te komen vervoersvoorziening;
- e. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op de reguliere vervoersvoorziening van het college of een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo 2015, UWV, Wsw, Wmo 2015 of via een zorgverzekeraar;
- f. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.
- g. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 3. de kosten van de vervoersvoorziening;
 4. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
 5. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
 6. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.

Artikel 18. Activiteiten bij visuele of motorische handicap (zie art. 32 Verordening)

1. Het college kent geen vergoeding toe indien:
 - a. belanghebbende voor de vergoeding van de onkosten een beroep kan doen of had kunnen doen op een voorliggende voorziening; of
 - b. de onkosten naar het oordeel van het college niet noodzakelijk zijn voor het volgen van het overeengekomen traject.
2. De vergoeding is voor uitkeringsgerechtigden gelijk aan de aantoonbare noodzakelijke onkosten.
3. Voor de doelgroep genoemd in artikel 7 lid 1 sub a onder 2, 3, 4 en 7 PW is de vergoeding gelijk aan het verschil tussen inkomen minus de onkosten en de van toepassing zijnde bijstandsnorm.

Artikel 19. Meeneembare voorzieningen (zie art. 33 Verordening)

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Het college biedt meeneembare voorzieningen aan de belanghebbende als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing waarbij er de intentie moet zijn tot een dienstverband van minimaal 6 maanden;
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015, Wlz of een andere regeling;
 - d. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn en die de werkgever normaal gesproken verplicht is te vergoeden, worden niet vergoed;
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, welk kwalitatief verantwoord is. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken;
 - f. De kosten van de meeneembare voorziening;

- g. De duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd) en de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - h. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.
- 3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
- 4. Een meeneembare voorziening wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut. In uitzonderlijke gevallen kan het college hier anders beslissen.

Artikel 20. Werkplekaanpassingen (zie art. 34 Verordening)

- 1. Het college kan een aanpassing van de werkplek aanbieden aan een belanghebbende, als dit noodzakelijk is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren. Dit ter beoordeling door een arbeidsdeskundige. Er is geen limitatieve lijst van werkplekaanpassingen. In principe kan elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
- 2. Het college biedt een werkplekaanpassing aan de belanghebbende als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing van maximaal zes maanden een arbeidsovereenkomst volgt; en
 - c. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
 - d. werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
 - e. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing welke kwalitatief verantwoord is. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - i. de kosten van de werkplekaanpassing;
 - ii. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/ jaren/ bepaalde tijd/ onbepaalde tijd);
 - iii. de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
 - iv. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
- 3. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
- 4. Een werkplekaanpassing wordt niet ingezet bij de doelgroep met een indicatie nieuw beschut. In uitzonderlijke gevallen kan het college hierin anders beslissen.

Artikel 21. Maatschappelijke participatie

- 1. De inzet van vrijwilligerswerk, wat valt onder maatschappelijke participatie, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - a. Er mag geen sprake zijn van werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers in loondienst of door zelfstandigen worden verricht;
 - b. Er moet sprake zijn van additionele werkzaamheden;
 - c. Er mogen geen resultaatsverplichtingen worden opgelegd aan degene die de werkzaamheden verricht.

Artikel 22. Ontheffing arbeidsplicht

- 1. De plicht tot arbeidsinschakeling is vastgelegd in artikel 9 lid 1 van de Participatiewet. Alleen wanneer er dringende redenen aanwezig zijn, kan het college op grond van artikel 9 lid 2 van de Participatiewet in individuele gevallen besluiten tot een tijdelijke ontheffing van deze verplichting, alsmede de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie.

2. Er kan in individuele gevallen sprake zijn van dringende redenen om tijdelijk ontheffing van de arbeidsverplichtingen en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie te verlenen.
3. Een dringende reden is aanwezig wanneer betrokkene dusdanige belemmeringen heeft richting de arbeidsmarkt, dat er ook met de aanwezige re-integratiemiddelen (of met de inzet van andere voorzieningen) geen weg richting een (gedeeltelijke) zelfstandige bestaansvoorziening openstaat. Hierbij kan gedacht worden aan de volgende situaties:
 - a. medisch/psychische redenen, die door middel van objectieve en gedocumenteerde medische gegevens zijn aangetoond;
 - b. combinatie zorgtaken met arbeid kan niet worden verlangd
4. De tijdelijke arbeidsontheffing wordt voor maximaal twee jaar verleend. Het college voert elke twee jaar een heronderzoek uit.
5. Een uitzondering op de onder lid 4 genoemde termijn betreft alleenstaande ouders. Zij kunnen een tijdelijke ontheffing krijgen van maximaal vijf jaar.
6. Elke zes maanden vindt er een heronderzoek plaats met als doel om vast te stellen of de tijdelijke ontheffing kan worden beëindigd, of moet worden voortgezet.

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling wordt aangehaald als Nadere regels re-integratie participatiewet gemeente Westland 2025.
2. Deze regeling treedt in werking per 1 september 2025.
3. Regelingen behorende bij Re-integratie verordening 2016 worden per 1 september ingetrokken, [Artikel 23 lid 3 bevat een kennelijke verschrijving, hier wordt bedoeld: Regelingen behorende bij Re-integratie verordening 2017 worden per 1 september ingetrokken.]

Aldus vastgesteld door college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westland in de vergadering van 8 juli 2025.

Burgemeester en wethouders van Westland,

*de secretaris,
M.L.M. Weerts*

*de burgemeester,
B.R. Arends*

TOELICHTING

In de Re-integratieverordening Participatiewet Westland 2024 wordt op hoofdlijnen ingegaan op de inzet van de gemeente op het gebied van re-integratie en arbeidstoeleiding. Voor de uitvoeringspraktijk is het nodig, dat deze hoofdlijnen nader worden uitgewerkt in nadere regels.

Artikel 1. Definities

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in de nadere regels voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de verordening.

Artikel 2. Hoogte vergoeding voorziening

Voor dit artikel is geen nadere toelichting noodzakelijk.

Artikel 3. Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben. Het kan ook gestart worden op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Het doel van het onderzoek is om vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen, en duidelijk te krijgen of en zo ja, op welke wijze arbeidsinschakeling tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 4. Begeleidingskosten beschut werk

Onder begeleidingskosten worden de personeelskosten verstaan die worden gemaakt voor het begeleiden van een werknemer beschut. Hieronder vallen onder andere werk(bege)leiders, assistent werk(bege)leiders, ontwikkelcoaches en jobcoaches. Dit zijn termen met een overlap. De definitie van 'begeleiders' is niet volledig af te bakenen. Dit komt doordat bedrijven veel vrijheid hebben om de begeleiding of ondersteuning naar eigen inzicht vorm te geven.

Onder deze kostencomponent worden de begeleiders verstaan van de werkgevers. De werkgever is in veruit de meeste gevallen de belangrijkste, soms ook de enige partij waar de begeleiding is belegd. Werkgevers die een beroep doen op de maximale bijdrage begeleidingskosten beschut werk van € 8.600 moeten er rekening mee houden dat deze bijdrage bedoeld is voor compensatie van alle te maken kosten. Dit geldt dus ook voor bijvoorbeeld een eventuele voorziening werkplekaanpassing.

Artikel 5. Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling

Artikel 21 van de re-integratieverordening Participatiewet 2024 beschrijft het aanvraagproces van loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 21 van deze verordening zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaardemeting. Dit is niet het geval als het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) volgens artikel 10d, vijfde lid van de wet toe te kennen. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt door middel van een loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Westland in dienst neemt. De algemene rechtsgrond voor het terug- en invorderen van subsidie is geregeld in artikel 4:57 Awb. Artikel 5 lid 11 van deze nadere regels geeft het college de bevoegdheid voor het kunnen terug- en invorderen van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie aan een werkgever.

Artikel 10 t/m 12 Werkbegeleiding en Jobcoaching

Werkbegeleiding

- De behoefte wordt beoordeeld door middel van:
- Gesprekken met werknemer en werkgever;
- Observatie van werknemer in de werksituatie;
- Werkplekanalyse binnen het bedrijf;

Taakanalyse van de uit te voeren werkzaamheden

De uitkomst hiervan wordt verwerkt in een werkplekbegeleidingsvoorstel.

Uitvoering: Bij aanwezigheid van een jobcoach voert deze de analyse uit.

Arbeidsdeskundige wanneer geen jobcoach betrokken is.

Analyse met voorstel wordt ter goedkeuring aangeboden aan het college.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever kan werken. Aan het einde van een geslaagd traject kan de werknemer zelfstandig zijn/haar werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn/haar werkplek.

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 sub e van de Participatiewet.
- Personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de Wsw-doelgroep.

Moment van inzet jobcoach

Het is mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Intensiteit en tarieven inzet jobcoaching

Voor meer uniformiteit is voor de inzet van de jobcoach regionaal aangesloten bij de begeleidingsregimes licht of zwaar die het UWV hanteert. Het ondersteuningsregime kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe).

De begeleidingsregimes worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. Mocht het begeleidingsniveau "zwaar" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever als jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument jobcoaching met nog eens twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod Jobcoaching vanuit het UWV.

De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht of zwaar) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).

De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de jobcoach (organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de jobcoach (organisatie) of werkgever.

Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals vermeld in artikel 17 lid 1 van de verordening.

Evaluatie werkbegeleiding

De evaluatie over de werkbegeleiding wordt gedaan door Patijnenburg in samenwerking met de consultant Werk van de gemeente, de werkgever en de kandidaat. De evaluatie vindt plaats aan de hand van het begeleidingsplan en de voorwaarden voor toekenning van de werkbegeleiding.

Artikel 13 t/m 14 Interne werkbegeleiding

Onderscheid tussen jobcoaching en interne werkbegeleiding Er bestaat onderscheid in de begeleidingsbehoefte en omstandigheden van de werknemer. Op basis hiervan kan besloten worden voor inzet van de voorziening jobcoaching of interne werkbegeleiding. Het onderscheid tussen beide begeleidingsvormen betreft het volgende:

- **Jobcoaching** is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen, dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
- **Interne werkbegeleiding** is gericht op begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching wel het geval is. Deze vorm wordt ingezet wanneer er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder behoefte is aan ondersteuning op de andere leefgebieden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne werkbegeleider zijn:

- Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
- Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
- Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.

Interne werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 13, lid 2

De behoefte aan jobcoaching wordt vastgesteld door:

- **Persoonlijk gesprek:** Een werkconsulent voert een persoonlijk gesprek met de kandidaat. Hierin worden de mogelijkheden, beperkingen en wensen van de kandidaat besproken. Er wordt gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt en welke ondersteuning nodig is om succesvol aan het werk te gaan.
- **Analyse van het profiel:** De werkconsulent analyseert het profiel van de kandidaat. Denk hierbij aan opleiding, werkervaring, vaardigheden en eventuele beperkingen. Ook wordt er gekeken naar de persoonlijke omstandigheden en de motivatie van de kandidaat.

- *Werkplekbezoek (indien van toepassing):* Soms is het zinvol om een werkplekbezoek te doen. Dit kan helpen om een beeld te krijgen van de taken en de omgeving waarin de kandidaat zou moeten functioneren. De jobcoach of arbeidsdeskundige kan dan beoordelen of jobcoaching op die specifieke werkplek zinvol is en welke aanpassingen eventueel nodig zijn.
- *Advies van de jobcoach/arbeitsdeskundige:* In sommige gevallen wordt er een jobcoach of arbeidsdeskundige ingeschakeld om een advies uit te brengen. Deze kan dan onderzoeken welke specifieke begeleiding de kandidaat nodig heeft om de functie succesvol uit te kunnen voeren.

Artikel 15, lid 1

De besluitvorming over de noodzakelijkheid van de ondersteuning wordt gedocumenteerd en gemotiveerd, evenals het zorgvuldige proces voor het aanvragen van subsidies en het monitoren van de voortgang.

Artikel 16

Voor dit artikel is geen nadere toelichting noodzakelijk.

Artikel 17

De vervoersvoorziening wordt uit het re-integratiebudget bekostigd. Alleen in zeer uitzonderlijke gevallen, waarin de kosten voor de vervoersvoorziening een onevenredig beslag leggen op het re-integratiebudget, wordt op managementniveau overleg gevoerd en gekeken of aanvullende financiering via onder andere bijzondere bijstand mogelijk is.

Artikelen 18 t/m 21

Voor deze artikelen is geen nadere toelichting noodzakelijk.

Artikel 22. Tijdelijke ontheffing arbeidsverplichting

- a) medische en psychische redenen
Medische en/of psychische gronden kunnen een dringende reden zijn voor (tijdelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie. In bepaalde situaties zal de klantmanager heel goed in staat zijn dit te beoordelen zo nodig ondersteunt door een verklaring van huisarts of behandelend specialist. (Hierbij dienen de privacy regels in acht te worden genomen).
Te denken valt aan arbeidsongeschiktheid van 80-100%, verblijf in een inrichting/verzorgingshuis, terminale ziekte, drugs-/alcoholverslaving.
In die gevallen, dat naar het oordeel van de klantmanager onvoldoende duidelijk is dat verkrijgen of aanvaarden van arbeid en/of het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie niet kan worden verlangd, kan een medisch advies worden opgevraagd. Het overleggen van een medische afsprakenkaart zegt niets over de belastbaarheid en wordt als bewijsstuk dan ook niet geaccepteerd.
- b) Ad 2. Combinatie zorgtaken met arbeid kan niet worden verlangd
Een beslissing tot het verlenen of weigeren van een tijdelijke ontheffing van de verplichting tot arbeidsinschakeling en/of naar vermogen verrichten van een tegenprestatie wordt in een beschikking geformuleerd, waartegen bezwaar mogelijk is. Voor de afloop van een tijdelijke ontheffing stelt de gemeente een nieuw onderzoek in om vast te stellen of de arbeidsverplichting kan worden opgelegd of dat er opnieuw gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie gedurende een bepaalde termijn kan worden verleend.

Gehuwden: Voor gehuwden geldt de plicht tot arbeidsinschakeling binnen de hierboven geschetste algemene kaders in beginsel voor ieder van hen, ook als er binnen het gezin kinderen zijn. Wanneer de zorg voor kinderen moet worden gecombineerd met arbeid is het aan beide gehuwden om hierin samen tot een verdeling te komen, waarbij de kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt leidend zijn. Met andere woorden: het kan niet zo zijn dat de ouder met een grote kans op toetreding tot de arbeidsmarkt geen uitvoering geeft aan de arbeidsverplichting vanwege de zorg voor de kinderen, terwijl de andere ouder deze zorg ook voor zijn rekening kan nemen.

Alleenstaande ouders: De alleenstaande ouder met kinderen tot 5 jaar kan gedurende een periode van maximaal 5 jaar gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid ontheffing van de arbeidsverplichting en de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie te krijgen, door hiertoe een schriftelijk verzoek in te dienen. De alleenstaande ouder krijgt deze ontheffing eenmalig, ongeacht het aantal kinderen. De periode van 5 jaar hoeft niet in aaneensluitend te worden opgenomen, men mag deze termijn gefaseerd opnemen, bijvoorbeeld een keer twee jaar en een keer drie jaar. De re-integratieplicht blijft van toepassing. Voor een dergelijke ontheffing hoeft geen sprake te zijn van dringende redenen. Met cliënt wordt een plan van aanpak opgesteld waarin is opgenomen hoe betrokkene aan de re-integratieverplichtingen gaat voldoen. De uitvoering van dit plan heeft als doel dat cliënt na de periode van arbeidsontheffing klaar is om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Een half jaar na het opstellen

van het plan van aanpak vindt er een heronderzoek plaats. Daarna worden de heronderzoeken elke zes maanden herhaald.

Een ontheffing van de arbeidsverplichting en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie op grond van dringende redenen kan aan de orde zijn wanneer voor de alleenstaande ouder (ongeacht de leeftijd van de kinderen) de combinatie van zorg met arbeid niet mogelijk is. Er moet dan sprake zijn van objectiveerbare omstandigheden, bijvoorbeeld ziekte of gedragsproblemen bij kinderen. Voorkomen moet worden dat arbeidsinschakeling negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van zorg en opvoeding binnen het gezin.

In ieder geval ten aanzien van een alleenstaande ouder met zorg voor kinderen tot 12 jaar dient beoordeeld te worden:

- is in voldoende mate voldaan aan de eis van scholing?
- hoe is de belastbaarheid van de alleenstaande ouder? (hierbij kunnen bijv. een rol spelen: opleidingsniveau, werkervaring, zelfredzaamheid, schuldenproblematiek, huisvestingsproblemen, netwerk).

Mantelzorg: Ook het verrichten van intensieve mantelzorgtaken kán een dringende reden zijn voor (gedeeltelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling en/of de verplichting tot het naar vermogen verrichten van een tegenprestatie. Dit is alleen het geval indien:

- de mantelzorg wordt geboden aan inwonende bloed- en aanverwanten; en
- er sprake is van een zodanige hulpbehoefte dat het ontbreken van zorg sociaal en medisch onverantwoord moet worden geacht; en
- er geen of onvoldoende voorzieningen zijn (bijv. thuiszorg, PGB). De ontheffing wordt tijdelijk verleend zodat mantelzorger tijd krijgt om een andere oplossing te organiseren.

Artikel 23

Voor dit artikel is geen nadere toelichting noodzakelijk.