

Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Hilvarenbeek

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilvarenbeek;

gelet op:

- titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 160, eerste lid, onder a Gemeentewet;
- artikel 7 van de Participatiewet;
- hoofdstuk 2 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024;
- Participatiewet in Balans spoor 1

overwegende dat:

het wenselijk is regels vast te stellen omtrent de voorzieningen die het college kan inzetten in het kader van participatie c.q. re-integratie c.q. arbeidsinschakeling,

besluit vast te stellen de Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Hilvarenbeek.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de wet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verzamelverordening Pw, IOAW, IOAZ en Bbz 2024.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. De wet: de Participatiewet.
 - b. Algemeen geaccepteerde arbeid: alle werkzaamheden die algemeen maatschappelijk aanvaard zijn, daaronder begrepen vormen van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van werk in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
 - c. Arbeidsinschakeling: arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder b van de wet.
 - d. Belanghebbende: persoon die overeenkomstig artikel 10 van de wet aanspraak kan maken op een voorziening.
 - e. Duurzame uitstroom: uitstroom uit de bijstand naar betaald werk, waaronder begrepen uitzendwerk, voor minimaal 6 maanden.
 - f. Kwetsbare jongere: een persoon jonger dan 27 jaar die:
 - bekend is of ondersteund wordt door erkende maatschappelijke (zorg)organisaties; of
 - in de afgelopen 6 maanden studietoelage op grond van artikel 36b Pw heeft ontvangen; of
 - Vanwege een andere reden aangemerkt kan worden als kwetsbaar.
 - g. Mantelzorg: van mantelzorg is sprake als iemand vanwege een aantoonbare zorgbehoefte, onbetaald ondersteuning biedt aan een hulpbehoevende, waarbij deze zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de bestaande sociale relatie, en die de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt en niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.
 - h. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de wet.
 - i. Verlaging: het verlagen van de bijstand of grondslag op grond van artikel 18, tweede lid van de wet of artikel 20, tweede lid van IOAW/Z.
 - j. Verzamelverordening: Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024.
 - k. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

HOOFDSTUK 2: ONDERSTEUNING BIJ RE-INTEGRATIE

Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning

1. Het college biedt belanghebbende een voorziening aan, wanneer deze noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie voor duurzame uitstroom. Hierbij gaat het college uit van de goedkoopste adequate passende voorziening.
2. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet voor het verbeteren van de mogelijkheden naar werk dan wel (naar) maatschappelijke participatie.

Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

1. In afwijking van artikel 2, eerste lid van deze beleidsregels komen personen zonder uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden, nuggers) als bedoeld in artikel 6, sub a van de wet alleen op aanvraag in aanmerking voor ondersteuning naar werk of re-integratie.
2. Op een aanvraag als bedoeld in het eerste lid, kan het college onder de volgende voorwaarden een voorziening uit bijlage 1 'Instrumenten re-integratie' aanbieden:
 - a. de voorziening is noodzakelijk om de nigger zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, tenzij deze buiten de schuld van de nigger om vroegtijdig is afgebroken.

Artikel 4: Plan van aanpak

1. Het college stemt de ondersteuning als bedoeld in de artikelen 2 en 3 van deze beleidsregels af op de persoonlijke situatie en mogelijkheden van belanghebbende. In samenspraak met belanghebbende wordt de inhoud van het traject bepaald.
2. Het college legt de wederzijdse afspraken schriftelijk vast in een plan van aanpak en maakt deze bij beschikking aan belanghebbende kenbaar.
3. Van het opstellen van een plan van aanpak wordt afgezien als het een belanghebbende betreft die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Artikel 5: Voorzieningen

1. Het college kan voorzieningen en/of subsidies aan belanghebbenden en aan werkgevers toekennen.
2. De voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid staan vermeld in bijlage 1 'instrumenten re-integratie', die integraal onderdeel uitmaakt van deze beleidsregels.

HOOFDSTUK 3: VERPLICHTINGEN

Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

1. Voor een jongere tot 27 jaar die een aanvraag voor een bijstandsuitkering heeft ingediend of zich heeft gemeld voor een bijstandsuitkering, niet zijnde een kwetsbare jongere, geldt de eerste vier weken de inspanningsverplichting om:
 - a. zijn of haar mogelijkheden tot het volgen van onderwijs te onderzoeken en zich voor een opleiding aan te melden, of, wanneer sprake is van een jongere zoals bedoeld in het derde lid, zijn of haar mogelijkheden met betrekking tot arbeid te onderzoeken en te solliciteren naar algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. op advies van het college gebruik te maken van de dienstverlening van het Jongerenpunt Midden-Brabant.
2. De inspanningsverplichting als genoemd in het eerste lid is niet van toepassing als er zwaarwegende redenen bestaan in de individuele situatie van de belanghebbende, die ertoe leiden dat de belanghebbende niet in staat kan worden geacht aan de inspanningsverplichting te voldoen.
3. Voor alle jongeren geldt de verplichting dat ze onderwijs volgen, tenzij terugkeer naar onderwijs redelijkerwijs niet van hen kan worden verwacht. Terugkeer naar onderwijs kan niet redelijkerwijs worden verwacht wanneer:
 - a. het een jongere betreft met een toereikende startkwalificatie (MBO 2 niveau of hoger);
 - b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug naar school te gaan;
 - c. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een reële belemmering vormen om onderwijs te volgen.
4. In aanvulling op het derde lid geldt dat jongeren pas onderwijs kunnen volgen vanaf het moment dat de opleidingen ook daadwerkelijk starten.
5. In afwijking van het derde lid geldt dat een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht op studiefinanciering heeft, in beginsel niet terug naar het volgen van onderwijs wordt geleid. Aan deze jongere wordt andere passende ondersteuning aangeboden naar werk of re-integratie.

HOOFDSTUK 4: ONTHEFFINGEN

Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen

1. Een uitkeringsgerechtigde wordt slechts ontheven van een of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9, eerste lid sub a van de Pw en artikel 37 IOAW/IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn.
2. Een uitkeringsgerechtigde wordt ontheven van de verplichtingen over de periode waarover de belemmering zich voordoet, doch maximaal voor de duur van 1 jaar.

3. Bij het verlenen van de ontheffing wordt direct een (her)onderzoek gepland voor de afloop van de ontheffing. Hierin vindt een herbeoordeling plaats, die in het geval van ongewijzigde dan wel voortdurende omstandigheden administratief kan worden afgehandeld.
4. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid kunnen voortkomen uit zorgtaken, lichamelijke- of psychische belemmeringen.
5. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt.

Artikel 8: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering

1. Als een belanghebbende vanwege een lichamelijke of psychische belemmering niet aan de verplichtingen kan voldoen, kan (gedeeltelijke) ontheffing zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, worden verleend.
2. Een belanghebbende wordt enkel ontheven van die verplichtingen waaraan hij vanwege zijn belemmeringen niet kan voldoen; lichamelijke of psychische belemmeringen sluiten deelname aan het arbeidsproces niet altijd volledig uit.
3. Bij het afstemmen van de plicht tot arbeidsinschakeling op de individuele omstandigheden van de belanghebbende, kan een advies van een arbeids- dan wel medisch deskundige worden ingewonnen.
4. Als uit reeds beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een ontheffing al dan niet dient te worden verleend, dan is een medisch onderzoek overbodig.

Artikel 9: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken

1. Zorgtaken zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de wet kunnen in bepaalde gevallen als dringende redenen worden aangemerkt op grond waarvan een ontheffing als bedoeld in artikel 7, eerste lid van deze beleidsregels, kan worden verleend.
2. De zorgtaak die wordt aangemerkt als dringende reden moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de betreffende zorgtaak is niet te combineren met de verplichting tot arbeidsinschakeling;
 - b. er kan voor de zorgtaak geen of slechts een gedeeltelijk beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - c. het betreft bijzondere zorg voor een zieke / anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwant, en dus niet reguliere opvoeding of zorg;
 - d. de duur van de ontheffing wordt vastgesteld conform hetgeen gesteld is in artikel 7, derde lid, dan wel zoveel korter als de zorgtaak wordt verricht.
3. Wanneer er bij het aanbieden van een voorziening rekening kan worden gehouden met de betreffende zorgtaken, worden de zorgtaken voor dat gedeelte niet als dringend beoordeeld.

Artikel 10: Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

1. De beoordeling of een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dient te worden vastgesteld aan de hand van een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek.
2. Als uit al beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, is een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek overbodig.

Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken

1. Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het college rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de volgende zorgtaken:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
3. Wanneer rekening wordt gehouden met de zorgtaak, dan wordt een voorziening, met name qua tijdsindeling, zo ingericht dat deze naast de zorgtaak kan worden uitgevoerd.
4. Belanghebbende wordt, indien van toepassing, gewezen op de aanwezigheid van flankerende voorzieningen.

HOOFDSTUK 5: AFSTEMMING

Artikel 12: Spreiding verlaging naar drie maanden (inkeerbepaling)

1. Van de mogelijkheid om de verlaging te spreiden over drie maanden, zoals opgenomen in artikel 14, zesde lid van de Verordening, kan het college enkel gebruik maken als er sprake is van een gedraging waar inkeer nog van mogelijk is.
2. De verlaging wordt als volgt gespreid:

- a. 40% van de maatregel gedurende de eerste maand;
 - b. 30% van de maatregel gedurende de tweede maand;
 - c. 30% van de maatregel gedurende de derde maand.
3. Als de belanghebbende binnen de inkeertermijn alsnog voldoet aan de gemaakte afspraken, dan vervalt het restant van de maatregel.

Artikel 13: Verlaging van 100% halveren

Van de mogelijkheid om een maatregel van 100% gedurende één maand bij gedragingen van de eerste categorie te halveren, zoals opgenomen in artikel 21, tweede lid, van de Verordening, kan het college gebruikmaken als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk is.

Artikel 14: Verzoek tot herzien verlaging indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt

1. Als in geval van recidive een maatregel van 100% van de bijstandsnorm is opgelegd met een duur van twee maanden, kan de belanghebbende een schriftelijk en gemotiveerd verzoek doen aan het college om deze maatregel gedeeltelijk niet te effectueren.
2. In dit verzoek dient in ieder geval opgenomen te zijn:
 - a. een beschrijving van de geschonden verplichting; en
 - b. een verklaring, eventueel met ondersteunende bewijsstukken, waarin de belanghebbende aantoont dat hij op het moment van indienen van het verzoek wél ondubbelzinnig aan de verplichting voldoet, dan wel de wijze waarop hij dit aan het college kan aantonen.
3. Het college beoordeelt op basis van het verzoek of de maatregel gedeeltelijk niet geëffectueerd wordt.
4. Een verzoek kan niet eerder worden ingediend dan de dag waarop de effectivering van de maatregel start en niet later dan dat de maatregel volledig geëffectueerd is.
5. Indien de belanghebbende aantoont ondubbelzinnig te voldoen aan de verplichting waarvoor een maatregel is opgelegd, dan wordt de maatregel vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de belanghebbende het verzoek als bedoeld in lid 1 heeft ingediend, niet geëffectueerd. Dit betekent dat de maatregel vanaf die dag komt te vervallen.
6. Een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de maatregel heeft geen opschortende werking.
7. Een belanghebbende kan voor ieder besluit dat heeft geleid tot oplegging van een maatregel slechts eenmaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de maatregel indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
8. Een belanghebbende kan per kalenderjaar niet meer dan tweemaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de maatregel indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
9. Het college geeft belanghebbende schriftelijke terugkoppeling op het verzoek.

HOOFDSTUK 6: SLOTBEPALINGEN

Artikel 15: Overgangsrecht

Lopende onderzoeken en aanvragen van voor de ingangsdatum van deze beleidsregels, waarover het college pas na de ingangsdatum van deze beleidsregels een besluit neemt, handelt het college af op basis van het meest gunstige beleid voor de belanghebbende. Dit kan zowel het nieuwe als het oude beleid zijn.

Artikel 16: Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de belanghebbende, afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van deze regels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 17: Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Hilvarenbeek'.

Artikel 18: Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking de dag na bekendmaking.

Toelichting

In 2015 zijn de Verzamelbeleidsregels PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2015 vastgesteld. Deze verzamelbeleidsregels bundelden het gemeentelijk beleid op een aantal gebieden van Werk en Inkomen. Omdat de verzamelbeleidsregels door onder andere nieuwe wetgeving (Wet breed offensief) en recente rechtspraak verouderd waren, hebben we ze geactualiseerd. Daarbij hebben we de verzamelbeleidsregels ook op onderwerp uit elkaar getrokken. Dat is duidelijker voor zowel onze inwoners als de uitvoering. Ook door de invoering van de Wet in balans, spoor 1, fase 1 moeten de beleidsregels aangepast worden.

Deze beleidsregels gaan over de doelmatigheid van de Wet. Dat betekent dat hierin regels zijn opgenomen over de voorzieningen die het college kan inzetten in het kader van participatie/re-integratie/arbeidsinschakeling.

Hieronder volgt, voor zover noodzakelijk, een artikelsgewijze toelichting.

Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning

Wanneer een belanghebbende een gemeentelijke voorziening nodig heeft om aan het werk te gaan of te blijven, kijkt het college welke voorziening, gelet op de mogelijkheden en de capaciteiten van de belanghebbende (het meest) passend is, waarbij wordt gestreefd naar duurzame arbeidsinschakeling. Als er meerdere voorzieningen passend zijn, dan wordt de goedkoopste voorziening aangeboden. Het college kan een voorziening aan zowel belanghebbende als diens werkgever verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie.

Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet voor het verbeteren van de participatie van onze inwoner.

Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden

Het college kan voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden aan niet uitkerings-gerechtigden. Niet-uitkeringsgerechtigden zijn mensen die geen recht hebben op een bijstands- of andere uitkering. Zij moeten dan jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd én geen recht hebben op arbeidsondersteuning vanuit andere wetten (zoals Wajong, WW, WIA).

Wanneer een niet-uitkeringsgerechtigde in aanmerking wil komen voor een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, moet hij/zij zich zelf melden bij de gemeente voor ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Wanneer de inzet van een voorziening noodzakelijk is om de niet-uitkeringsgerechtigde zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren, kan een voorziening worden toegekend. Er mag dan geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Dit betekent dat, zoals hiervoor vermeld, er geen recht mag zijn op arbeidsondersteuning vanuit andere wetten.

Wanneer een voorziening wordt toegekend, worden de afspraken hierover vastgelegd in een plan van aanpak (zie verder artikel 4). Als de niet-uitkeringsgerechtigde onvoldoende aan de uitvoering van het plan van aanpak meewerkt, beëindigt het college de dienstverlening.

Artikel 4: Plan van aanpak

Bij aanspraak op ondersteuning stemt het college met de belanghebbende af welke voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten (waaronder diens wensen en talenten) van de belanghebbende (het meest) passend is. Hierin ligt ook besloten dat het college rekening houdt met de omstandigheden van de belanghebbende, zoals bepaalde zorgtaken.

De wederzijdse afspraken worden in een plan van aanpak vastgelegd, dat in samenspraak met de belanghebbende wordt opgesteld. Het plan van aanpak wordt met een beschikking aan belanghebbende kenbaar gemaakt. Hiermee worden de wederzijdse rechten en plichten ook juridisch vastgelegd.

In principe krijgen alle uitkeringsgerechtigden een plan van aanpak. Hiervan kan worden afgezien als een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, tenzij de betreffende belanghebbende zelf om een plan van aanpak verzoekt.

Artikel 5: Voorzieningen

Het college kan een voorziening aan zowel belanghebbenden als diens werkgevers verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie.

Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening werken we in regionaal verband samen met binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Daarom hebben we het totale aanbod van voorzieningen, zowel voor belanghebbenden als dienst werkgevers, binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant op elkaar afgestemd.

We hebben de gemeentelijke instrumenten, die voorheen in de regionale menukaart stonden, overzichtelijk in een overzicht gezet. Dit overzicht (bijlage 1) maakt integraal onderdeel uit van de beleidsregels. Dit betekent dat onze inwoners ook aan de bijlage rechten kunnen ontlelen.

Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

In de wet is voor jongeren tot 27 jaar een zoektermijn van vier weken opgenomen. Dit staat in artikel 41 vierde lid van de wet. Met de Participatiewet in balans is er aan artikel 41 een 11de en 12de lid toegevoegd:

- 11: In afwijking van het vierde lid kan het college de aanvraag voor het verstrijken van de termijn van vier weken in behandeling nemen, indien naar het oordeel van het college de omstandigheden van de belanghebbende of het gezin daartoe aanleiding geven.

12: In alle gevallen waar het vierde lid niet op van toepassing is, stelt het college betrokkene na melding onverwijld in de gelegenheid een aanvraag in te dienen.

In de beleidsregels rechtmatigheid gemeente Hilvarenbeek 2026 is hierover het volgende opgenomen:

De inspanningsverplichting is niet van toepassing als er zwaarwegende redenen bestaan in de individuele situatie van de jongere, die ertoe leiden dat de jongere niet in staat kan worden geacht aan de inspanningsverplichting te voldoen. Hierbij kan worden gedacht aan:

- a. de jongere verblijft in een inrichting of heeft recht op opvang (Wmo 2015);
- b. de jongere verbleef het afgelopen jaar in een inrichting, opvang (Wmo 2015), pleeghuis of gezinshuis (Jeugdwet);
- c. de jongere viel onder een kinderschermingsmaatregel in het afgelopen jaar;
- d. de jongere heeft een zorgbehoefte;
- e. de jongere is niet ingeschreven als ingezetene in de BRP of met een briefadres;
- f. de jongere ontving het afgelopen jaar bijstand;
- g. de jongere heeft probleemschulden of hier kans op als de vierweken zoektermijn wordt toegepast.

Alle jongeren worden gesproken in een meldingsgesprek. Als in dit gesprek blijkt dat er zwaarwegende redenen zijn die ertoe leiden dat de jongere niet aan zijn inspanningsverplichting tijdens de zoektermijn kan voldoen, is dit ook reden om af te zien van vier weken.

In de Wet staan naast de algemene uitsluitingsgronden voor jongeren nog drie aanvullende uitsluitingsgronden (artikel 13 lid 2 onderdeel c en d PW):

- de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen en in verband daarmee aanspraak heeft op studiefinanciering;
- de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, in verband hiermee geen aanspraak heeft op studiefinanciering, maar de jongere dit onderwijs niet volgt;
- uit de houding en gedragingen van de jongere ondubbelzinnig blijkt dat hij zijn arbeidsverplichtingen van artikel 9 Wet of aanvullende verplichtingen op grond van artikel 55 Wet niet wil nakomen.

Er wordt door de wetgever niet gespecificeerd wat er wordt bedoeld met 'kunnen volgen'. In het derde lid wordt daar verder invulling aan gegeven.

In lid vijf staat beschreven dat we een jongere die geen startkwalificatie heeft wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht heeft op studiefinanciering, in het beginsel niet terug leiden naar school. De wet sluit studeren met een uitkering niet uit, zoals dat vroeger wel het geval was. Om te voorkomen dat bijstand verkapte studiefinanciering wordt, maar ook omdat we nog andere methoden hebben om deze jongeren bijstandsonafhankelijk te maken, hebben we deze bepaling opgenomen. Dit betekent overigens niet dat deze jongeren na het vinden van een baan alsnog een startkwalificatie kunnen halen. In de praktijk blijkt dat het gros van de jongeren die zich melden gebaat is bij het volgen van een BBL opleiding (4 dagen werken bij een werkgever, 1 dag naar school). Hiervoor is studiefinanciering niet noodzakelijk en kan de jongere alsnog een startkwalificatie behalen. Doordat zij via de werkgever inkomen genereren, hoeven zij geen beroep te doen op een uitkering.

Jongeren hebben een informatieplicht als het gaat om de vraag in hoeverre het reguliere onderwijs nog mogelijkheden voor hen biedt. Ze moeten bij hun aanvraag documenten verstrekken die het college kan helpen bij de beoordeling van de vraag of het volgen van een uit 's Rijks kas bekostigde opleiding mogelijk is (artikel 41 lid 5 PW). Het moet in ieder geval gaan om gegevens of stukken waarover de jongere redelijkerwijs kan beschikken (zie artikel 4:2 lid 2 Awb).

Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen

Op grond van de wet is iedere uitkeringsgerechtigde verplicht om zijn algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden om mee te werken aan voorzieningen die de arbeidsinschakeling bevorderen.

Onder bepaalde voorwaarden kan een uitkeringsgerechtigde worden ontheven van de plicht tot arbeidsinschakeling. Deze ontheffing kan alleen tijdelijk worden ontheven van de plicht tot arbeidsinschakeling. Deze ontheffing kan alleen tijdelijk worden gegeven (behalve bij personen die volledig duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zie hiervoor artikel 10 van deze beleidsregels). Ontheffing van voorzieningen in het kader van sociale activering of van onderzoek naar de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling is niet mogelijk.

In het geval van ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling op grond van dringende redenen, moet de dringende reden altijd in (de omstandigheden van) de persoon liggen. Algemene redenen zoals een slechte arbeidsmarkt zijn nooit een reden voor ontheffing. De ontheffing wordt individueel

beoordeeld. Uitgangspunt is dat niet wordt onderzocht wat mensen niet kunnen, maar juist wat ze wél kunnen in het licht van hun beperkingen of hun (sociale) omstandigheden.

De duur van de ontheffing moet altijd in de beschikking worden opgenomen. Deze is afhankelijk van de duur van de dringende reden waarvoor deze ontheffing wordt gegeven. De maximale duur van de ontheffing is 1 jaar, waarna de verlenging opnieuw wordt beoordeeld, intern dan wel via een externe deskundige. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, indien dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt en gezien de aard van de belemmering mogelijk is. Deze extra verplichting wordt dan opgelegd op grond van artikel 55 van de PW.

Artikel 8: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering

Medische problemen zijn niet per definitie een reden voor het verlenen van een ontheffing. Indien medische redenen worden aangegeven als belemmering en er zijn nog geen medische gegevens aanwezig in het dossier om dit te onderbouwen, dan wordt er een medisch of arbeidsdeskundig onderzoek gevraagd. Als de medische situatie al bekend is en er zijn geen wijzigingen in de situatie, dan kan de ontheffing worden verleend zonder aanvullend onderzoek.

Artikel 9: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken

Over het algemeen zullen zorgtaken geen reden zijn om een ontheffing te verlenen. Een zorgtaak zal namelijk in de meeste gevallen gecombineerd kunnen worden met de arbeidsverplichting. In specifieke gevallen kan een zorgtaak zoveel impact hebben op een belanghebbende, dat actieve inzet voor wat betreft de arbeidsverplichting niet van de persoon gevergd kan worden. Er kan dan sprake zijn van een dringende reden. Bij dringende redenen in deze context moet worden gedacht aan bijzondere zorgtaken. Vaak zijn het de kortdurende zorgtaken, die dienen ter overbrugging wanneer reguliere zorg nog niet geregeld is. Dit kunnen bijvoorbeeld de zorgtaken zijn voor één of meerdere ten laste komende kinderen, zoals een gehandicapt of langdurig ziek kind, waarvoor overdag (nog) geen opvangmogelijkheid is. Een ontheffing wegens zorgtaken is anders dan de ontheffing voor een alleenstaande ouder met een kind tot 5 jaar, zoals bedoeld in artikel 9a PW.

Artikel 10: Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

Personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hoeven niet te worden 'ontheven' van de verplichtingen, aangezien zowel de arbeids- als de re-integratieverplichting vanuit de wet op hen niet van toepassing zijn.

Onder de groep 'volledig en duurzaam arbeidsongeschiktheid' vallen degenen die voldoen aan de criteria die de Wet werk en inkomen arbeidsongeschikten daaraan stelt. Dit is de enige groep voor wie dit geldt. De regering heeft hiertoe besloten om te voorkomen dat deze personen en de uitvoering belast moeten worden met een periodiek medisch onderzoek waarvan de uitkomst op voorhand vast staat, gegeven de duurzaamheid van de volledige arbeidsongeschiktheid. De beoordeling of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, moet gebeuren via een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek. Als de medische situatie al bekend is, en hieruit is af te leiden dat iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan kan dit op basis van de reeds aanwezige gegevens worden vastgesteld. Een arbeidsdeskundig- dan wel een medisch onderzoek is dan niet meer nodig.

Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken

Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het college rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg. Dit zal in de meeste gevallen betekenen dat, indien een voorziening wordt aangeboden, bekeken wordt of een belanghebbende deel kan nemen aan de voorziening en dat daarnaast nog voldoende ruimte bestaat voor de zorgtaken. Ook wordt de belanghebbende gewezen op de aanwezigheid van een flankerende voorziening. Daarbij kan worden gedacht aan kinderopvang. Overigens hoeft de gemeente niet perse zelf alle voorzieningen te organiseren, maar zij dient wel rekening te houden met het beschikbaar zijn hiervan.

Artikel 12: Spreiding verlaging naar drie maanden (inkeerbepaling)

In de Verzamelverordening is de inkeerbepaling opgenomen. Omdat het doel van het opleggen van een verlaging is om een gedragsverandering teweeg te brengen, krijgt een belanghebbende door de inkeerbepaling de kans zijn gedrag te veranderen waarna de opgelegde verlaging ongedaan gemaakt kan worden.

Het moet dus altijd gaan om een gedraging die nog hersteld kan worden (met andere woorden: waar inkeer nog van mogelijk is).

Dit artikel geeft aan op welke wijze de maatregel wordt gespreid.

Artikel 13: Verlaging van 100% halveren

Wanneer er sprake is van een maatregel van 100% gedurende 1 maand, heeft het gebruik maken van de inkeerbepaling de voorkeur. Maar als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk

is, dan kan het college op basis van individuele omstandigheden besluiten de verlaging van 100% te halveren.

In het tweede lid is uitgewerkt in welke situaties het college van deze mogelijkheid tot halveren gebruik maakt. Er zijn ook andere situaties denkbaar waarin het zeer gewenst is om de maatregel te halveren. Dit moet altijd individueel worden beoordeeld en goed worden gemotiveerd.

Artikel 14: Verzoek tot herzien indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt

In beginsel duurt een maatregel van 100% nooit langer dan 1 maand. Tenzij er sprake is van recidive, dan wordt de duur van de maatregel verdubbeld. Dit betekent dat aan recidivisten een maatregel van 100% gedurende 2 maanden kan worden opgelegd. Wanneer dat het geval is, kan een belanghebbende aan het college verzoeken om een deel van de maatregel gedeeltelijk niet te effectueren. Een dergelijk verzoek moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan. In het verzoek moet belanghebbende in ieder geval opnemen welke verplichting is geschonden (dus waarom een maatregel is opgelegd) en moet belanghebbende aantonen dat hij op het moment van indienen van het verzoek wél aan de verplichting voldoet. Het verzoek kan pas worden ingediend als de maatregel al is gestart, en vóórdat de maatregel volledig is geeffectueerd. Een dergelijk verzoek kan per besluit eenmaal worden gedaan. Worden er meerdere maatregelen per jaar van 100% gedurende 2 maanden opgelegd, dan kan belanghebbende tweemaal per jaar een dergelijk verzoek indienen. Het college zal op basis van een individuele beoordeling de afweging maken of de maatregel wel of niet gedeeltelijk wordt geeffectueerd.

Bijlage: instrumenten re-integratie

1. Bemiddeling naar werk

Omschrijving

Eventueel met inzet van voorzieningen genoemd in deze bijlage een belanghebbende bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Doelgroep

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van artikel 7 van de wet.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

Duur

6 Maanden met steeds een mogelijke verlenging van 6 maanden.

Overige opmerkingen

Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

2. Bemiddeling naar maatschappelijke participatie (participatieplaats)

Omschrijving

Wanneer vanwege de individuele situatie een belanghebbende (vooralsnog) geen uitzicht heeft op regulier werk, kan bemiddeling plaatsvinden naar een plaats waarmee maatschappelijke deelname wordt bevorderd.

(grondslag verordening: art. 7a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van de wet.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

Duur

6 Maanden, daarna wordt gezien of voortzetting zinvol is.

Overige opmerkingen

- De concurrentieverhoudingen mogen niet onverantwoord worden beïnvloed en er mag geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvinden.
- In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever en belanghebbende legt het college in ieder geval vast:
 - a. de aard van de werkzaamheden;
 - b. de duur van de participatieplaats;
 - c. afspraken omtrent de aansprakelijkheid gedurende de werkzaamheden.
- Tegelijk met de participatieplaats kunnen indien noodzakelijk de volgende voorzieningen worden ingezet:
 - a. begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
 - b. scholing zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet, waarbij getoetst wordt aan de criteria zoals die in dat lid zijn opgenomen;
 - c. een premie voor belanghebbende zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet (25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet).
- Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

3. Beschut werk

Omschrijving

Deze voorziening is bedoeld voor mensen met een indicatie voor beschut werk. Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een zodanige mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat zij nog niet in een reguliere baan kunnen werken. Ook niet met extra begeleiding en extra voorzieningen van de gemeente of het UWV (grondslag verordening: artikel 7d Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

Doelgroep

Werkzoekenden (gemeentelijk of UWV) met een indicatie beschut werk.

Kosten

Loon met loonkostensubsidie (gemeentelijke kandidaat) of aangevuld met loondispensatie (UWV).

Duur

Tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Overige opmerkingen

- Indien noodzakelijk wordt de kandidaat voor een beoordeling arbeidsvermogen naar het UWV verwezen om aangemerkt te worden als mogelijke kandidaat voor beschut werk.
- indien bij een kandidaat al een beoordeling arbeidsvermogen heeft plaatsgevonden en hij/zij reeds is aangemerkt als mogelijke kandidaat voor beschut werk, hoeft geen voorselectie meer plaats te vinden.
- indien noodzakelijk kan een proefplaatsing worden afgesproken met als doel het arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld te brengen.
- de kandidaat wordt voor advies beschut werk bij het UWV aangemeld als hij/zij na de voorselectie voldoet aan de volgende criteria:
 - a. de kandidaat moet tot regelmatige arbeid in staat zijn;
 - b. de kandidaat moet zelfstandig de locatie van de beschutte werkplek kunnen bereiken.
- Wanneer de kandidaat loonwaarde heeft van minder dan 30 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt de loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
- Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college gemotiveerd afwijken van dit advies.
- Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met het aantal beschutte werkplekken dat door het college is vastgesteld. Dit is gelijk aan het aantal dat bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, wordt bepaald.

4. Detachering

Omschrijving

De belanghebbende wordt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid uitgeleend aan een derde partij voor een vooraf bepaalde periode met als doel:

- ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden ten behoeve van (duurzame) uitstroom;
- (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

De kosten die verbonden zijn aan een detacheringstraject worden vooraf bepaald tussen de gemeente en de andere partij.

Duur

Afhankelijk van detacheringsvorm.

5. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Omschrijving

Persoonlijke ondersteuning betreft de systematische ondersteuning van een belanghebbende op de werkplek door een coach in het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting. Op verzoek van de werkgever, de belanghebbende of gemeente wordt na instemming van de gemeente

een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk ingezet. Deze persoonlijke ondersteuning kan worden geboden in de vorm van:

- een interne jobcoach (de jobcoach is in dienst van de werkgever)
- een externe jobcoach (de jobcoach is in dienst van een partner)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Wanneer het gaat om een subsidie aan de werkgever of aan een externe jobcoach wordt aangesloten bij de uurvergoeding Persoonlijke ondersteuning/Jobcoaching uit het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum, afgezet tegen het geldende pakket jobcoaching.

Duur

Zie tabel 'pakketten jobcoaching'

Pakketten jobcoaching

Pakket	Wanneer in te zetten	Intensiteit per maand o.b.v. contracturen		Looptijd	Jobcoachingsdoelen
		12-23 uur	24-40 uur		
Start werk	- Proefplaatsing - Forfaitaire periode - Naar inzicht gemeente	4 uur per maand in de eerste twee manden. 2 uur per maand in elke volgende maand. Overeenkomstig met pakket Licht, middel of intensief.		Gedurende de maanden van de proefplaatsing en/of de Forfaitaire periode voorafgaand aan de loonwaardemeting. Gedurende de maanden in de Forfaitaire periode na de loonwaardemeting	Op basis van de 8 competenties zoals gebruikt in Dariuz Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het loonwaarderapport
Licht	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	1 uur	2 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
midden	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	2 uur	4 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Intensief	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	3 uur	5 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Incidenten	- Regulier contract - Bij destabiliserende life events. - Naar inzicht gemeente	15 uur (in 3 maanden)		Gedurende een periode van 3 maanden.	Destabiliserende factoren in het leven van kandidaat draagbaar en werkbaar maken.

De beschikbare uren (per maand) zijn bij elkaar opgeteld over de gehele looptijd naar inzicht van de jobcoach in te zetten gedurende de looptijd. *Bijvoorbeeld: bij een "midden"-pakket bij een jaarcontract van 38 uur per week is er 48 uur (12 x 4 uur) te besteden. De jobcoach kiest ervoor om in de eerste 3 maanden gemiddeld 8 uur per maand in te zetten en daarna tussen de 2 en 3 uur per maand. Op jaarbasis wordt het maximum van 48 uur niet overschreden.*

Nadere voorwaarden bij jobcoaching

Algemeen

- De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn er op gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.
- De voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet.
- Een werknemer, waarvan binnen een arbeidscontract de functie wijzigt en hierdoor opnieuw begeleidingsbehoefte ontstaat, kan opnieuw in aanmerking komen voor jobcoaching.
- De inzet voor jobcoaching is bedoeld voor begeleiding op individuele basis. Begeleiding op de werkvloer voor groepen valt buiten deze algemene voorwaarden.
- De jobcoach kan een werkgever of diens collega middels een Harrie-training of erkend leermeesterschap in staat stellen de begeleiding op te pakken zodanig dat jobcoaching overbodig wordt.

Deze Harrie-training is voor werkgevers gratis en wordt aangeboden en georganiseerd door Werkgeversservicepunt Midden-Brabant. Zie 6: 'Interne werkbegeleiding'

Vaststellen begeleidingsbehoefte

- De jobcoach stemt de begeleiding af op de in het loonwaarderapport genoemde begeleidingsnoodzaak waaronder het pakket jobcoach en begeleidingsdoelen.
- Bij her-meting van de loonwaarde wordt vastgesteld of er sprake is van stijging van de loonwaarde en wordt bepaald wat de nieuwe begeleidingsbehoefte is.
- Indien er (nog) geen loonwaardemeting aan de jobcoaching ten grondslag ligt, stelt de jobcoach de begeleiding af op de basale werknemersvaardigheden. We sluiten aan bij de werknemersvaardigheden zoals gehanteerd door Dariuz.
- Een werknemer van wie bij (her-)meting van de loonwaarde geen verminderde loonwaarde (meer) wordt vastgesteld, maar wel een begeleidingsbehoefte door een jobcoach heeft, kan indien de gemeente dit noodzakelijk acht, in aanmerking komen voor jobcoaching.
- De jobcoach wordt ingezet op basis van het pakket jobcoach dat op de kandidaat werknemer van toepassing is. (zie tabel 'pakketten jobcoaching')

Voorwaarden jobcoach

- De jobcoach verricht binnen de beschikbare uren alle taken die noodzakelijk zijn om de jobcoaching uit te voeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan: (telefonische) afstemming met werknemer/werkgever/werkmakelaar voor/tijdens/na de jobcoachingsperiode, bezoek van de werkplek en begeleiding van de werknemer, registratie/ verslaglegging.

Coachingsplan en evaluatie

- Het college beoordeelt minimaal één keer per 12 maanden of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn;
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach, stelt samen met de werknemer en zijn werkgever een coachingsplan op waarin ten minste is opgenomen:
 - o de coachingsdoelen – indien het persoonlijke doelen betreffen zijn deze te allen tijde direct aan het werk gerelateerd;
 - o de activiteiten die de jobcoach uit gaat voeren en voor welke uren.
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach geeft uiterlijk vier weken voorafgaand aan de (her-)meting van de loonwaarde een rapportage waarin de voortgang wordt beschreven aan de hand van:
 - o Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin.
 - o Een verantwoording over de werkwijze waaruit blijkt in welke mate de gestelde doelen zijn behaald.
 - o Handtekening van jobcoach en werknemer.
- De loonwaarde-expert ontvangt voorafgaand aan de her-meting loonwaarde het loonwaarderapport van de voorgaande loonwaarde meting.

Continuïteit en beëindiging voorziening

- Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening Wet, IOAW, IOAZ en Bbz 2023, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.
- Indien er sprake is van langdurige ziekte (>6 weken) wordt de begeleiding door de jobcoach (tijdelijk) stopgezet voor de duur van de afwezigheid op de werkplek, tenzij de duurzaamheid van de plaatsing in het geding komt en de begeleiding daartoe niet kan worden opgepakt door een werkmakelaar.
- Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching. De tabel 'pakketten jobcoachen' is hierbij richtinggevend.

6. Interne werkbegeleiding

Omschrijving

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Het gaat dus om begeleiding die geboden wordt door een collega-werknemer of de werkgever zelf.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Vergoeding conform het Besluit Normbedragen UWV artikel 6, code Q2 beleidsregime licht of midden.

Duur

In beginsel 1 jaar, te verlengen met 2 keer 1 jaar indien het college oordeelt dat er redenen zijn om de interne werkbegeleiding voort te zetten.

Overige opmerkingen

- De interne werkbegeleider is voor het betreffende aantal begeleidingsuren vrijgemaakt.
- De werkgever is verplicht om wijzigingen in de situatie die gevolgen kunnen hebben voor de subsidie te melden bij de gemeente.
- Om voor subsidie in aanmerking te komen dient de intern begeleider een training te hebben gevolgd die hem/haar in staat stelt om aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden, zoals de Harrie-training.
- Middels een evaluatiegesprek wordt de inzet en noodzaak tot voortzetting van de begeleiding besproken.
- Er wordt terughoudend omgegaan met het verstrekken van een subsidie wanneer de werkgever ook aanspraak kan maken op Loonkostenvoordeel.

7. Loonkostensubsidie

Omschrijving

Loonkostensubsidie kan door gemeenten worden ingezet voor mensen die onder de doelgroep van de Wet vallen en die niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Loonkostensubsidie is een financiële compensatie voor het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het wettelijk minimumloon, met een maximum van maximaal 70% van het wettelijk minimumloon voor de werkgever die iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor:

- doelgroep banenafpraak.
- mensen die beschut werk doen.
- doelgroep loonkostensubsidie;
- schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Voor deze doelgroep kan maximaal tot 6 maanden na indiensttreding loonkostensubsidie worden verstrekt.

Kosten

Afhankelijk van de uitkomst van een objectief vastgestelde loonwaarde op de werkplek met het regionaal overeengekomen gevalideerde instrument conform de landelijk vastgestelde methodiek.

Duur

De duur is onbeperkt en loopt tot het moment dat iemand niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Overige opmerkingen

- de loonwaardemeting hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden;
- wanneer er sprake is van een verhuizing binnen de arbeidsmarktregio wordt de verantwoordelijke voor het verstrekken van de loonkostensubsidie overgedragen naar de gemeente van inwoning, vanaf de eerste van de maand opvolgend aan de maand waarop de kandidaat zich in deze gemeente vestigt.
- uitschrijving uit doelgroepregister is mogelijk sinds januari 2021 op aanvraag. <https://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/uitschrijving-uit-doelgroepregister-vanaf-januari-2021.aspx>.

8. Loonkostensubsidie (forfaitair)

Omschrijving

De forfaitaire loonkostensubsidie is een stimulans voor werkgevers om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt (sneller) in dienst te nemen en te houden. De gemeente kan in overleg met de werkgever voor het eerste half jaar van het dienstverband kiezen voor forfaitaire loonkostensubsidie. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon. Uiterlijk in de vijfde maand van het

dienstverband wordt de loonwaarde voor de werkplek alsnog objectief vastgesteld. Uiterlijk vanaf de zevende maand geldt de vastgestelde loonwaarde.

(grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Gemeenten kunnen forfaitaire loonkostensubsidie inzetten voor:

- doelgroep banenafpraak;
- werkende schoolverlaters VSO/PrO- en Entree-opleidingen;
- personen met een verwachte verminderde loonwaarde (via Praktijkroute).

Kosten

De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

Duur

De duur is maximaal 6 maanden.

Overige opmerkingen

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever.

Let op! Bij forfaitaire loonkostensubsidie tijdens de praktijkroute is de no risk polis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing!

9. Loonkostensubsidie (via Praktijkroute)

Omschrijving

De Praktijkroute is een extra toegangsroute om mensen met een arbeidsbeperking en/of verwachte verminderde loonwaarde in het doelgroepregister van de banenafpraak op te nemen. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Gemeenten kunnen de praktijkroute inzetten voor mensen die vallen onder de doelgroep van de Wet, met een arbeidsbeperking/verwachte verminderde loonwaarde.

Kosten

Er zijn geen kosten verbonden aan het opnemen van mensen met een arbeidsbeperking of verminderde loonwaarde in het doelgroepregister banenafpraak via de Praktijk-route. Subsidiemogelijkheden voor de werkgever zijn afhankelijk van de situatie van de medewerker. De kosten van de loonwaardemeting en de loonkostensubsidie komen wel voor rekening van de gemeente.

Duur

Niet van toepassing.

Overige opmerkingen

- deze voorziening kan worden ingezet in combinatie met een proefplaatsing of forfaitaire loonkostensubsidie. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie voor de praktijkroute is de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing;
- de Praktijkroute houdt in dat mensen uit de doelgroep Wet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100%, zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zodra iemand op grond van de Praktijkroute is opgenomen in het doelgroepregister, telt de baan mee voor de banenafpraak en kunnen werkgevers bij ziekte aanspraak maken op de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV). Ook kan de werkgever aanspraak maken op bepaalde voordelen afhankelijk van de situatie van de werknemer.

10. Proefplaatsing

Omschrijving

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever die daarvoor geen loon hoeft te betalen, bijvoorbeeld ten behoeve van het vaststellen van de loonwaarde, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking bij diezelfde werkgever.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Behoud van uitkering.

Duur

Twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.

Overige opmerkingen

- Het bepaalde in artikel 7C van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 is van toepassing.
- Voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaatsing en de aard van de werkzaamheden staan beschreven.
- De PEP-polis (uitgegeven door Centraal Beheer Achmea) is van toepassing.

11. Werkervaringsplek (WEP)

Omschrijving

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever, die daarvoor geen loon hoeft te betalen, om een vak te leren en/of vaardigheden op te doen om arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Behoud van uitkering.

Duur

Maximaal 6 maanden. Kan eenmalig worden verlengd met 6 maanden.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

- de duur is zo kort mogelijk, er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats, en het betreft boven formatieve werkzaamheden;
- een BBL- of BOL-opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats;
- de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;
- de nadruk ligt op lerend werken in een boven formatieve functie;
- de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;
- de werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden;
- de belanghebbende beschikt over voldoende kennis en werk- en denkniveau om zich het vak of de vaardigheden op korte termijn eigen te maken;
- er hoeft geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem het vak te leren;
- voor aanvang van de werkervaringsplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkervaringsplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
- de PEP-polis (uitgegeven door Centraal Beheer Achmea) kan worden ingezet.

12. Stimuleringspremie

Omschrijving

Een bedrag dat eenmalig kan worden toegekend aan de werkgever om deze te stimuleren om een werknemer met een belemmering richting werk een regulier dienstverband aan te bieden en deze te compenseren voor opstartkosten, tegemoetkoming in de loonkosten of overige kosten (scholing, job-coach, etc.).

Doelgroep

Uitkeringsgerechtigden bij wie geen beperking is vastgesteld, maar die wel een belemmering richting werk hebben.

Kosten

Afhankelijk van specifieke omstandigheden, maar maximaal € 5.000,00.

Duur

Niet van toepassing, het gaat om een eenmalige premie.

Overige opmerkingen

Richtlijn:

- belanghebbenden tot en met 26 jaar: de premie bedraagt maximaal € 2.700,00 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 1.350,00;
- belanghebbenden vanaf 27 jaar en ouder: de premie bedraagt maximaal € 5.000,00 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 2.500,00.

13. Scholing**Omschrijving**

Elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden.

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

De scholing wordt aangeboden in relatie tot:

- een baangarantie;
- een bijna zekere werkgarantie gelet op de arbeidsmarktsituatie; of;
- als onderdeel van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever;
- de kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkerings-onafhankelijkheid van de belanghebbende.

14. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**Omschrijving**

Wanneer een belanghebbende moeite heeft met zien of bewegen, kan, om het werk goed uit te kunnen voeren, hulp of begeleiding worden verstrekt voor bepaalde taken die vanwege de handicap niet goed zelf kunnen worden gedaan. Dit wordt 'intermediaire activiteit' genoemd. Men kan hierbij denken aan een spraak- of gebarentolk. De intermediaire activiteit bestaat altijd uit diensten die door een persoon worden verricht (dus geen fysieke voorziening).

(grondslag verordening: artikel 9g jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de normbedragen zoals vastgesteld in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

- Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- Om de noodzaak van een intermediaire activiteit vast te stellen, kan een medisch- dan wel Arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;

- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
- Bij toekenning (en herbeoordeling) van de voorziening wordt bepaald en vastgelegd of en op welk moment een evaluatie van de noodzaak van de intermediaire voorziening zal plaatsvinden;
- De intermediaire voorziening stopt wanneer de werkzaamheden van belanghebbende stoppen waarvoor de intermediaire activiteit noodzakelijk was;
- Er is geen grens voor inkomen en vermogen van toepassing;
- Er wordt geen drempelbedrag voor de voorziening gehanteerd.

15. Niet-meeneembare werkplekaanpassingen

Omschrijving

Aanpassingen op of rond de werkplek die ervoor zorgen dat een werknemer met een structurele functionele beperking het werk kan uitvoeren, wat zonder die aanpassing niet zou lukken (zoals een rolstoel-toegankelijke werkruimte).

Doelgroep

Doelgroep Wet met een structureel functionele beperking.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Niet van toepassing.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

- als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
- de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
- als tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate voorziening;
- om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;
- er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
- er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
- zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
- als de waarde van het bedrijfspand stijgt door de aanpassing van het pand, kan een bedrijfseconomische toets worden uitgevoerd en als gevolg daarvan de vergoeding lager worden vastgesteld;
- de kosten staan in verhouding tot de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

16. Meeneembare voorzieningen

Omschrijving

Wanneer een belanghebbende een hulpmiddel nodig heeft om het werk goed te kunnen doen, kan een meeneembare voorziening worden toegekend. Men kan hierbij denken aan een bureaustoel, toetsenbord of koptelefoon. (grondslag verordening: artikel 9h jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk, voor zover het de goedkoopst adequate voorziening betreft.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

- Om de noodzaak van de voorziening vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden;
- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
- De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
- Er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
- Er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;

17. Onkostenvergoeding

Omschrijving

Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een plaatsing op betaald werk.

Doelgroep

Personen die in verband met arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten moeten maken, welke niet anderszins worden vergoed.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Afhankelijk van specifieke omstandigheden.

Overige opmerkingen

- het gaat om kosten die noodzakelijk zijn in verband met arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject, en die belanghebbende zelf niet kan betalen;
- er is geen recht op een onkostenvergoeding ten aanzien van kosten waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening;
- Voor zover het reiskosten betreft, geldt dat:
 - vergoeding van die kosten niet plaatsvindt als de reisafstand per fiets minder dan 10 kilometer enkele reis is;
 - in geval de reisafstand minder dan 10 kilometer is en belanghebbende heeft nooit leren fietsen, is vergoeding van de reiskosten wel mogelijk gedurende een periode van maximaal 6 maanden. Belanghebbende krijgt dan de nadere verplichting opgelegd om te leren fietsen, tenzij hij door middel van een verklaring van een medisch specialist aantoonbaar om medische redenen niet te kunnen fietsen;
 - wordt de hoogte van de vergoeding afgestemd gebaseerd op basis van kosten voor openbaar vervoer tweede klasse;
 - indien reizen met openbaar vervoer niet mogelijk is en met de auto wordt gereisd, bedraagt de vergoeding van die kosten maximaal de hoogte van de belastingvrije kilometervergoeding en wordt de reisafstand gemeten van postcode huisadres tot postcode locatie aan de hand van de ANWB routeplanner;
 - dienen de kosten aantoonbaar en verifieerbaar te zijn om voor vergoeding in aanmerking te komen;
 - kan, indien noodzakelijk, vergoeding van die kosten vooraf plaatsvinden aan de hand van een pro forma-nota;
 - komen de kosten niet voor vergoeding in aanmerking als het inkomen van belanghebbende hoger is dan 120% van de voor hem van toepassing zijnde bijstandsnorm.
- Voor zover het kosten voor kinderopvang betreft, geldt dat:
 - vergoeding van de kosten slechts mogelijk is wanneer belanghebbende deelneemt aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject op grond van de Wet inburgering, en hierdoor kinderopvang noodzakelijk is, of wanneer belanghebbende parttime werkt;
 - dient de kinderopvang te voldoen aan de bepalingen genoemd in de Wet kinderopvang;
 - heeft de kinderopvang betrekking op één of meer ten laste van de ouder komende kinderen tot maximaal 12 jaar;
 - omvat de vergoeding van de kosten het verschil tussen de daadwerkelijke (aantoonbare) kosten en het bedrag aan kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst;

- is vergoeding van de kosten mogelijk zolang het jongste kind ten laste komend is en de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt en belanghebbende deelneemt aan het re-integratie-/inburgeringstraject dan wel parttime werkt.

18. Vervoersvoorziening

Omschrijving

Wanneer een belanghebbende door zijn beperking niet zelfstandig naar het werk, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen, kan aan belanghebbende een vervoersvoorziening worden verstrekt. Deze kan in natura worden verstrekt of in de vorm van een vergoeding in geld. (grondslag verordening: artikel 9f Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet.

Kosten

Maatwerk.

Duur

Maatwerk.

Overige opmerkingen

Nadere voorwaarden:

- Belanghebbende kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer;
- De vervoersvoorziening wordt enkel toegekend voor woon-werkverkeer;
- De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer;
- Wanneer een werkgever een bedrag vergoedt voor een vervoersvoorziening, wordt dit bedrag in mindering gebracht op de door het college te verstrekken vervoersvoorziening.

19. Nazorg

Omschrijving

Ondersteuning die in het individuele geval bijdraagt aan het voortduren van de arbeidsinschakeling. De mate van intensiviteit van de nazorg wordt afgestemd op de individuele situatie van de werknemer. Vaak bestaat nazorg uit het contact opnemen met zowel de werkgever als de werknemer nadat de werknemer is gestart met de werkzaamheden om de voortgang te bespreken.

Doelgroep

Zowel de persoon die door/met de inzet van een andere voorziening zoals genoemd in deze beleidsregels is gestart bij een werkgever, als de werkgever van deze persoon.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente. Er zijn geen extra kosten aan verbonden.

Duur

Maatwerk naar behoefte werknemer, werkgever, gemeente.

Overige opmerkingen

Voor geplaatste kandidaten met een doelgroepindicatie blijft de gemeente per definitie betrokken in het kader van de loonkostensubsidie.