

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Son en Breugel 2026

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Son en Breugel,

Gelet op,

- de artikelen 7, 7a en 10 tot en met 10e van de Participatiewet en de artikelen 4:81 en 4:84 van de Algemene wet bestuursrecht,
- het bepaalde in de Re-integratieverordening Participatiewet Son en Breugel;

B E S L U I T :

vast te stellen de hieronder beschreven:

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Son en Breugel 2026

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet Son en Breugel.

Hoofdstuk 2 Aanspraak op ondersteuning en toegang tot voorzieningen

Artikel 2 Aanspraak op ondersteuning

1. Het college biedt ambtshalve aan bijstandsgerechtigden een voorziening aan, wanneer deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie.
2. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, wordt ondersteuning ingezet voor het vergroten van de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling dan wel maatschappelijke participatie.
3. Onder maatschappelijke participatie vallen onder meer vrijwilligerswerk, taal- of integratie bevorderende activiteiten, deelname aan bewonersinitiatieven of andere maatschappelijk nuttige activiteiten.
4. De ondersteuning wordt in beginsel vormgegeven in samenspraak met de belanghebbende, waarbij in een gesprek wordt verkend welke voorziening of welk traject passend is op basis van de mogelijkheden, belemmeringen en ambities van de belanghebbende.
5. Het college gaat uit van de goedkoopste adequate voorziening.
6. Het college beoordeelt of de ondersteuningsvraag valt onder de Participatiewet. Als een voorziening op grond van een andere wettelijke regeling, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning, meer passend is, wordt de ondersteuningsvraag overgedragen.
7. Een belanghebbende kan kosteloos gebruikmaken van onafhankelijke cliëntondersteuning. Het college wijst de belanghebbende actief op deze mogelijkheid.

Artikel 3 Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

1. Aanvullend op artikel 2, eerste lid, komen personen zonder uitkering als bedoeld in artikel 6, onder 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 van dit artikel, biedt het college onder de volgende voorwaarden een voorziening aan:
 - a. de voorziening is naar het oordeel van het college noodzakelijk om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren en/of te begeleiden richting (uitbreiding van) werk; en
 - b. er is sprake van een voorliggende voorziening.
3. Een aanvraag voor ondersteuning als bedoeld in het eerste lid van dit artikel kan worden ingediend door de belanghebbende of namens de belanghebbende.

Artikel 4 Plan van aanpak

1. Het college stemt de ondersteuning als bedoeld in artikel 2 en 3 van deze beleidsregels af op de persoonlijke situatie en mogelijkheden van de belanghebbende. In samenspraak met de belanghebbende wordt de inhoud van het traject bepaald.

2. Het college legt de wederzijdse afspraken in principe schriftelijk vast in een plan van aanpak, dan wel in een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) voor inburgeringsplichtigen en maakt deze bij beschikking aan de belanghebbende kenbaar.
3. Tijdens ieder contactmoment tussen het college en de belanghebbende wordt het plan van aanpak geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Artikel 5 Maatwerk

1. Het college biedt waar nodig ondersteuning op maat, afgestemd op de persoonlijke situatie, mogelijkheden en belemmeringen van de belanghebbende.
2. Maatwerk houdt in dat bij het bepalen van een voorziening of traject niet alleen de wettelijke kaders leidend zijn, maar ook de individuele omstandigheden en wensen van de belanghebbende.
3. Het college streeft ernaar een faciliterende houding aan te nemen bij ideeën of initiatieven die vanuit de belanghebbende zelf komen, mits deze bijdragen aan arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
4. Bij het bieden van maatwerk houdt het college in elk geval rekening met:
 - a. de gezondheid en belastbaarheid van de belanghebbende;
 - b. de fase in het leven of de loopbaan van de belanghebbende;
 - c. het sociaal netwerk en mantelzorg;
 - d. belemmeringen op het gebied van taal, geletterdheid, schulden of huisvesting;
 - e. de motivatie en ambitie van de belanghebbende.
5. Het college wijkt gemotiveerd af van standaardtrajecten of vaste volgordes van voorzieningen, als dit bijdraagt aan een effectiever re-integratietraject of participatiebevordering.
6. De gekozen aanpak wordt afgestemd met de belanghebbende en vastgelegd in het plan van aanpak.

Artikel 6 Verhuizing

1. Als een belanghebbende naar de gemeente Son en Breugel verhuist en in de vorige woongemeente een re-integratievoorziening ontving, beoordeelt het college of en in welke vorm deze voorziening wordt voortgezet.
2. Het uitgangspunt is continuïteit van ondersteuning, zodat de voortgang van het traject van de belanghebbende zo min mogelijk wordt verstoord.
3. Het college besluit de voorziening geheel of gedeeltelijk over te nemen, aan te passen of te beëindigen, met inachtneming van:
 - a. de doelstellingen en resultaten van de lopende voorziening;
 - b. de noodzaak van de voorziening voor arbeidsinschakeling of participatie;
 - c. de beleidskaders van de gemeente;
 - d. de afspraken met betrokken uitvoeringspartners, zoals WSD of andere re-integratiebedrijven.
4. Voorzieningen die samenhangen met een dienstverband (zoals loonkostensubsidie of beschut werk) worden voortgezet in overeenstemming met de geldende landelijke en lokale kaders, tenzij wettelijke bepalingen of de aard van de voorziening dit niet toestaan.
5. Het college treedt zo spoedig mogelijk in overleg met de belanghebbende, de vorige gemeente en de uitvoerende partij, om afspraken te maken over de voortzetting van het traject. Het college neemt binnen vier weken na inschrijving in de gemeente een besluit.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 7 Werkdiagnosetraject AanZet

1. **Doel**
Het college biedt een belanghebbende het werkdiagnosetraject AanZet aan met als doel inzicht te krijgen in arbeidsmogelijkheden, belemmeringen en ondersteuningsbehoeften.
2. **AanZet-tenzij**
AanZet vormt de eerste fase in het re-integratietraject, tenzij op basis van de individuele situatie een andere voorziening passender is ("AanZet-tenzij"-principe). Hiermee wordt beoogd iedere belanghebbende snel in beeld te krijgen en een passende start te bieden richting werk of participatie.
3. **Rollen en verantwoordelijkheden**
Tijdens het traject wordt de deelnemer begeleid door een werkcoach of trajectbegeleider van WSD. De consultant van de gemeente blijft eindverantwoordelijk voor de regie en besluitvorming.
4. **Vervolg**
De uitkomsten van het AanZet-traject kunnen leiden tot inzet van aanvullende voorzieningen.

5. Uitzondering

Indien een belanghebbende eerder een vergelijkbaar traject heeft doorlopen en de situatie sindsdien niet wezenlijk veranderd is, ziet het college af van een nieuw AanZet-traject.

Artikel 8 Loonkostensubsidie

1. Doel

Loonkostensubsidie is bedoeld om de indienstneming van personen met een verminderde loonwaarde bij reguliere werkgevers te bevorderen. De subsidie compenseert de werkgever voor de verminderde arbeidsproductiviteit van de werknemer.

2. Minimale duur arbeidsovereenkomst

Loonkostensubsidie wordt in beginsel toegekend bij een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden, tenzij het college gemotiveerd oordeelt dat een kortere duur in het individuele geval passend en doelmatig is

3. Loonwaardebepaling

- a. De loonwaarde wordt binnen zes maanden na aanvang van het dienstverband vastgesteld.
- b. De loonwaarde wordt periodiek herbeoordeeld, afhankelijk van het ontwikkelperspectief van de werknemer.
- c. Als de werknemer wegens ziekte niet in staat is arbeid te verrichten, wordt de laatst vastgestelde loonwaarde gehandhaafd (bevroren) totdat een nieuwe loonwaardemeting verantwoord kan plaatsvinden. Het aflopen van de geldigheidstermijn van de loonwaardemeting leidt in dat geval niet tot beëindiging of wijziging van de loonkostensubsidie.

4. Ziekte en no-risk polis

- a. Werkgevers kunnen gebruik maken van de no-risk polis van UWV voor een werknemer die werkt met loonkostensubsidie.
- b. Bij ziekte van de werknemer blijft de loonkostensubsidie onverminderd doorlopen.
- c. Zolang de werknemer (gedeeltelijk) ziek is kan geen loonwaardemeting plaatsvinden.
- d. Loonkostensubsidie wordt doorbetaald op grond van de eerdere loonwaarde, ook als de geldigheid van de loonwaardemeting tijdens de ziekteperiode is vervallen.

Artikel 9 Jobcoaching

1. Doel

Het college zet jobcoaching in wanneer een belanghebbende zonder persoonlijke ondersteuning op de werkplek niet of niet duurzaam in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Jobcoaching is gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

2. Duur

- a. Jobcoaching wordt in beginsel maximaal drie jaar ingezet
- b. Het college kan deze periode verlengen als dat naar het oordeel van het college nodig is voor duurzame arbeidsinschakeling.

3. Aantal uren

Het aantal uren jobcoaching wordt afgestemd op de loonwaarde, ondersteuningsbehoefte en ontwikkelperspectief van de belanghebbende. Het maximumaantal coaching uren bedraagt ten hoogste een percentage van de contracturen, afhankelijk van de loonwaarde en het aantal jaren coaching:

- a. < 30% loonwaarde:
 - i. 10% in jaar 1
 - ii. 7,5% in jaar 2
 - iii. 5% in jaar 3
- b. 30-50% loonwaarde:
 - i. 10% in jaar 1,
 - ii. 5% in jaar 2
 - iii. 3% in jaar 3
- c. 50-80% loonwaarde:
 - i. 6% in jaar 1
 - ii. 3% in jaar 2
 - iii. 3% in jaar 3
- d. >80% loonwaarde:
 - i. 3% per jaar.
- e. Wanneer langer dan drie jaar jobcoaching wordt ingezet, wordt het laatst geldende percentage gehandhaafd.

Artikel 10 Scholing

1. Doel

Het college biedt een belanghebbende een scholingstraject aan met als doel duurzame uitstroom naar betaald werk of het vergroten van de kansen op arbeidsinschakeling.

2. **Voorwaarden**

- a. Scholing is noodzakelijk voor duurzame arbeidsinschakeling;
- b. De scholing sluit aan bij de capaciteiten, interesses en mogelijkheden van de belanghebbende;
- c. Er is een reëel arbeidsperspectief voor het beroep waarvoor wordt opgeleid;
- d. De belanghebbende heeft aantoonbaar inspanningen geleverd om betaald werk te vinden;
- e. De scholing valt niet onder reguliere onderwijsvoorzieningen waarvoor recht bestaat op studiefinanciering of tegemoetkoming op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of WTOS.
- f. De scholing komt niet voor vergoeding in aanmerking indien deze kan worden bekostigd op grond van de Wet educatie en beroepsvoorziening (WEB)

3. **Soorten scholing**

- a. Vakgerichte opleidingen of cursussen;
- b. Bij- en omscholingstrajecten;
- c. Taalcursussen die buiten het inburgeringstraject vallen;
- d. Trainingen gericht op basisvaardigheden (rekenen, lezen, digitale vaardigheden);
- e. Opleidingen gericht op het behalen van een startkwalificatie, indien noodzakelijk.

4. **Duur en omvang**

- a. Een scholingstraject duurt maximaal 24 maanden;
- b. Per belanghebbende wordt in beginsel maximaal één volledig scholingstraject gefinancierd. In afwijking hiervan staat het college aanvullende of verdiepende scholing toe, mits dit aantoonbaar bijdraagt aan de re-integratiedoelen.

5. **Kosten en financiering**

- a. De maximale vergoeding voor een scholingstraject bedraagt €4.000,- per belanghebbende;
- b. Onder deze vergoeding vallen lesgeld, boeken, examenkosten en overige direct aan het scholingstraject verbonden kosten;
- c. In afwijking hiervan besluit het college tot een hogere vergoeding als dit aantoonbaar noodzakelijk is voor duurzame arbeidsinschakeling en de verwachte maatschappelijke opbrengst dit rechtvaardigt;
- d. Als de scholing bijdraagt aan de inzetbaarheid bij meerdere werkgevers (bijv. basiscertificaten), kan het college besluiten tot cofinanciering met een werkgever of partnerorganisatie;
- e. De vergoeding wordt verstrekt op declaratiebasis of rechtstreeks aan de opleider.

Artikel 11 Ontwikkelgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD)

1. **Doel**

Het college biedt een voorziening in de vorm van Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD) aan, aan een persoon die behoort tot de doelgroep, als deze (nog) niet bemiddelbaar is naar regulier werk, beschermt werk of een participatieplaats. De voorziening is primair gericht op het in kaart brengen van de belastbaarheid, ontwikkelmogelijkheden en het perspectief op re-integratie. OAD dient als diagnostisch instrument om te beoordelen of en in welke mate toeleiding naar participatie of werk haalbaar en doelmatig is.

2. **Doelgroep**

De voorziening is beschikbaar voor personen:

- a. die behoren tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. voor wie op grond van onderzoek is vastgesteld dat de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig groot is dat re-integratie naar betaald werk of participatie nog niet haalbaar is;
- c. bij wie onduidelijk is of en onder welke voorwaarden ontwikkeling richting participatie of werk mogelijk is;
- d. die beschikken over voldoende basale belastbaarheid om in een gestructureerde setting activiteiten te verrichten.

3. **Inhoud voorziening**

OAD omvat arbeidsmatige werkzaamheden in een gestructureerde setting, onder begeleiding van een daartoe toegeruste aanbieder, met aandacht voor:

- a. het observeren van belastbaarheid en leervermogen;
- b. het verkrijgen van inzicht in arbeidsritme, werknemersvaardigheden en sociale interactie;
- c. het vaststellen van ontwikkelpotentieel richting participatie of werk.

De activiteiten zijn niet-productiegericht, vinden plaats in een beschermde omgeving en zijn niet gericht op directe uitstroom naar betaald werk.

4. **Duur**

De voorziening wordt toegekend voor een periode van maximaal 6 maanden. Een verlenging van 6 maanden is eenmalig mogelijk indien blijkt dat aanvullende observatie of ontwikkeling noodzakelijk is om een zorgvuldig oordeel te kunnen vormen over het perspectief op re-integratie.

5. **Voorwaarden**

- a. er is sprake van een schriftelijk opgesteld plan van aanpak waarin het doel van de inzet en de te onderzoeken ontwikkelpunten zijn vastgelegd;
 - b. de inzet van de voorziening wordt afgestemd op de belastbaarheid, mogelijkheden en doelen van de belanghebbende;
 - c. de voorziening wordt aangeboden door een erkende aanbieder met aantoonbare expertise op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding en ontwikkelgerichte observatie.
6. **Evaluatie**
De voortgang van de deelnemer wordt uiterlijk na zes maanden geëvalueerd. In deze evaluatie wordt vastgesteld of:
- a. inzet van een re-integratievoorziening doelmatig en haalbaar is;
 - b. inzet van ondersteuning op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) meer aangewezen is.
7. **Verhouding tot andere voorzieningen**
OAD is geen voorliggende voorziening voor werk of opleiding. Indien uit de evaluatie blijkt dat re-integratie niet doelmatig is, onderzoekt het college of ondersteuning op grond van de Wmo of andere passende voorzieningen meer aangewezen is. Inzet van OAD sluit de inzet van andere re-integratievoorzieningen niet uit indien dit bijdraagt aan een zorgvuldige beoordeling van het perspectief op participatie of werk.

Artikel 12 Proefplaatsing

1. **Doel**
Het college biedt een belanghebbende een proefplaatsing aan met behoud van uitkering, om de kans op een dienstverband bij de betreffende werkgever te vergroten.
2. **Overeenkomst**
Voor aanvang van de proefplaatsing wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld tussen de gemeente, de werkgever en de belanghebbende. Hierin worden in ieder geval vastgelegd:
 - a. De duur van de proefplaatsing;
 - b. De aard en omschrijving van de werkzaamheden;
 - c. De wijze van begeleiding tijdens de proefplaatsing;
 - d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst;
 - e. Een verklaring van de werkgever dat zowel een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering als een ongevallenverzekering is afgesloten voor de deelnemer.

Artikel 13 Beschut werk

1. **Doel**
Het college biedt de voorziening Beschut werk aan voor personen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Beschut werk wordt in beginsel duurzaam ingezet, met als doel een stabiele en veilige werkplek en maximale participatie.
2. **Doelgroep**
 - a. Beschut werk wordt ingezet voor personen voor wie de gemeente van het UWV een positief advies beschut werk heeft ontvangen.
 - b. Het college kan, in overleg met belanghebbende, een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen bij het UWV.
 - c. Bij gewijzigde omstandigheden kan het college een herbeoordeling door UWV aanvragen.
3. **Plaatsing**
 - a. Plaatsing op een beschutte werkplek vindt plaats bij een werkgever die is toegerust op het bieden van een aangepaste en veilige werkomgeving.
 - b. Voorafgaand aan een dienstverband kan het college een plaatsingstraject van maximaal 6 maanden inzetten, gericht op het in beeld brengen van arbeidspotentieel en begeleidingsbehoefte.
 - c. In uitzonderlijke situaties kan dit traject eenmaal met maximaal 6 maanden worden verlengd.
4. **Dienstverband**
 - a. Beschut werk wordt in eerste instantie aangeboden in de vorm van een tijdelijk dienstverband van maximaal 2 jaar.
 - b. Na afloop van deze periode wordt Beschut werk aangeboden in de vorm van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij uit onderzoek blijkt dat betrokkene niet langer tot de doelgroep behoort.
 - c. Het college kan een dienstverband van minder uren aanbieden indien sprake is van een medische urenbeperking of andere zwaarwegende omstandigheden.
5. **Samenloop met andere voorzieningen**
 - a. Bij plaatsing kan het college aanvullende voorzieningen inzetten, waaronder loonkostensubsidie, jobcoaching, persoonlijke ondersteuning, werkplekaanpassingen en vervoersvoorzieningen.

- b. Bij ziekte van de werknemer is de no-riskpolis van het UWV van toepassing. De werkgever draagt verantwoordelijkheid voor re-integratie.
6. **Aantal dienstbetrekkingen en wachtlijst**
Het college realiseert ten minste het wettelijk minimumaantal beschutte werkplekken. Wanneer dit aantal is bereikt, hanteert het college een wachtlijst. Plaatsing geschiedt in volgorde van datum van indicatie, tenzij de match tussen werkplek en mogelijkheden van de belanghebbende een andere volgorde vereist.
7. **Evaluatie**
Beschut werk wordt in beginsel duurzaam ingezet. Evaluaties zijn er in de eerste plaats op gericht om stabiliteit en behoud van participatie te waarborgen. Waar mogelijk wordt gekeken naar groeimogelijkheden binnen het beschut werk.
8. **Nazorg bij beëindiging**
Wanneer een dienstverband in beschut werk onverhoopt wordt beëindigd, onderzoekt het college samen met de werknemer en de werkgever welke vervolgstappen passend zijn. Hierbij kan het gaan om terugkeer naar dagbesteding, sociale activering, schuldhulpverlening of andere vormen van ondersteuning.

Artikel 14 Participatieplaats

1. **Doel en uitgangspunten**
 - a. Het college kan een participatieplaats inzetten als ondersteunend instrument voor het vergroten van arbeidsritme, werknemersvaardigheden en maatschappelijke participatie.
 - b. De participatieplaats is nadrukkelijk gericht op ontwikkeling en activering en vormt geen arbeids-overeenkomst.
 - c. Het college kan een participatieplaats inzetten voor belanghebbenden van 27 jaar of ouder met een kleine kans op arbeidsinschakeling.
2. **Inzet en maatwerk**
 - a. De participatieplaats wordt afgestemd op de mogelijkheden, belastbaarheid en ontwikkelbehoefte van de belanghebbende.
 - b. De omvang en invulling van de werkzaamheden worden zodanig vastgesteld dat deze bijdragen aan het leerdoel van de participatieplaats.
 - c. Het college draagt zorg voor een veilige en passende leeromgeving.
3. **Begeleiding**
 - a. Tijdens de participatieplaats wordt voorzien in begeleiding die past bij de ondersteuningsbehoefte van de belanghebbende.
 - b. De begeleiding is gericht op het versterken van werknemersvaardigheden, zoals werkritme, samenwerking en het omgaan met instructies en gezag.
4. **Scholing en ontwikkeling**
Het college kan de participatieplaats combineren met scholing, training of andere ontwikkelactiviteiten, als dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen op arbeidsinschakeling.
5. **Overeenkomst**
 - a. Voor aanvang van de participatieplaats legt het college de afspraken schriftelijk vast.
 - b. In de afspraken wordt in ieder geval opgenomen:
 - i. de beoogde ontwikkeldoelen;
 - ii. de aard van de werkzaamheden;
 - iii. de wijze van begeleiding;
 - iv. de afspraken over evaluatie en voortgang.
6. **Beëindiging en doorstroom**
Het college kan de participatieplaats beëindigen als deze niet langer passend is, onvoldoende bijdraagt aan ontwikkeling of indien doorstroom naar arbeid, scholing of een andere voorziening aan de orde is.

Artikel 15 Nazorg

1. **Doelstelling**
Het college biedt nazorg aan belanghebbenden die recent zijn uitgestroomd naar werk. Nazorg heeft tot doel om duurzame plaatsing in werk te ondersteunen, stagnatie te signaleren en terugval te voorkomen.
2. **Inhoud**
De nazorg kan onder meer bestaan uit:
 - a. een evaluatiegesprek na uitstroom;
 - b. signalering en begeleiding bij knelpunten op de werkvloer of in de thuissituatie;
 - c. het onderhouden van contact met de werkgever en/of begeleiders;

- d. advisering over vervolgvorzieningen indien sprake is van een nieuwe of blijvende ondersteuningsbehoefte.
3. **Vorm en duur**
Nazorg wordt verleend in natura. De duur van de nazorg bedraagt maximaal zes maanden na uitstroom, tenzij de situatie van de belanghebbende om verlenging vraagt. De intensiteit en vorm worden afgestemd op de persoonlijke situatie.
4. **Samenhang met andere ondersteuning**
Indien van toepassing maakt nazorg deel uit van een integrale aanpak in samenwerking met ketenpartners zoals Wmo en Schuldhulpverlening. Het college zorgt hierbij voor een goede afstemming met eerder ingezette of nog lopende voorzieningen.

Hoofdstuk 4 Vergoedingen en premies

Artikel 16 Reiskostenvergoeding

1. **Doel**
Het college verstrekt een tegemoetkoming in de reiskosten om deelname aan re-integratievoorzieningen of werk mogelijk te maken voor belanghebbenden waarvoor reisbewegingen of -kosten een belemmering vormen.
2. **Voorwaarden**
Een reiskostenvergoeding wordt verstrekt onder de volgende voorwaarden:
 - a. De enkele reisafstand tussen woonadres en de locatie van werk, stage, scholing of re-integratievoorziening bedraagt meer dan 10 kilometer. Hierbij wordt uitgegaan van de kortste reisafstand volgens de ANWB-routeplanner.
 - b. In afwijking hiervan verstrekt het college ook bij een kortere reisafstand een vergoeding als:
 - i. de belanghebbende lichamelijke, psychische of sociale belemmeringen ervaart waardoor eigen vervoer naar oordeel van het college niet mogelijk is, of
 - ii. het college dit noodzakelijk acht met het oog op de participatie of continuïteit van het traject.
3. **Omvang vergoeding**
 - a. Bij gebruik van het openbaar vervoer geldt de vergoeding op basis van de voordeligste mogelijkheid volgens de routeplanner 9292.
 - b. Bij gebruik van eigen vervoer wordt een vergoeding per kilometer verstrekt, gelijk aan het fiscaal vrijgestelde tarief zoals jaarlijks vastgesteld door de Rijksoverheid (Belastingdienst). Hierbij wordt uitgegaan van de kortste route volgens de ANWB-routeplanner.
4. **Aanvullende reiskosten**
Onder reiskosten als bedoeld in dit artikel vallen ook:
 - a. Reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie als deze noodzakelijk is voor deelname aan re-integratie of arbeidsinschakeling.
 - b. Reiskosten van en naar onderdelen van een inburgeringstraject, voor zover deze bijdragen aan arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie van de belanghebbende.
5. **Aanvraag en betaling**
 - a. Het college bepaalt in samenspraak met de belanghebbende of reiskostenvergoeding aan de orde is.
 - b. Vergoeding vindt in beginsel plaats op voorschotbasis.
6. **Geen dubbele vergoeding**
Wanneer een andere instantie (zoals UWV of werkgever) al een reiskostenvergoeding verstrekt, wordt geen aanvullende vergoeding toegekend, tenzij die aantoonbaar ontoereikend is.

Artikel 17 Tegemoetkoming eigen bijdrage kinderopvang

1. **Doel**
Het college verstrekt een tegemoetkoming in de eigen bijdrage kinderopvang aan een belanghebbende die gebruik maken van kinderopvang in het kader van re-integratie.
2. **Voorwaarden**
 - a. De belanghebbende maakt gebruik van kinderopvang die aantoonbaar noodzakelijk is voor deelname aan een re-integratievoorziening, traject richting arbeid, of (deeltijd)werk.
 - b. De kinderopvanglocatie is geregistreerd in het Landelijk Register Kinderopvang.
 - c. De belanghebbende ontvangt kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst voor de betreffende opvanguren.
3. **Hoogte van de tegemoetkoming**
 - a. De gemeente vergoedt het deel van de eigen bijdrage dat overblijft na aftrek van de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.
 - b. De eigen bijdrage per maand die voor rekening van belanghebbende blijft, bedraagt:
 - i. € 20,- voor het eerste kind;

- ii. € 10,- extra voor het tweede kind;
- iii. € 5,- extra per kind vanaf het derde kind.
- 4. **Duur van de tegemoetkoming**
De tegemoetkoming wordt verstrekt voor de duur van het re-integratietraject of de arbeid, met een maximum van zes maanden na uitstroom, tenzij het college op grond van maatwerk een langere periode noodzakelijk acht.
- 5. **Aanvraag en afhandeling**
 - a. De aanvraag wordt gedaan voorafgaand aan of direct bij aanvang van het gebruik van de kinderopvang.
 - b. De tegemoetkoming wordt toegekend op basis van declaratie of voorschot, afhankelijk van de individuele situatie.
 - c. De belanghebbende dient maandelijks de facturen van de kinderopvang en het beschikkingsoverzicht van de kinderopvangtoeslag te overleggen.

Artikel 18 Verwervingskosten

- 1. Het college verstrekt een tegemoetkoming in de verwervingskosten, voor zover deze kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn voor het verkrijgen of behouden van werk of het deelnemen aan een re-integratievoorziening.
- 2. Onder verwervingskosten worden verstaan noodzakelijke kosten die rechtstreeks samenhangen met de stap naar werk of een re-integratietraject, zoals kleding, representatieve gebruiksartikelen of een fiets voor woon-werkverkeer.
- 3. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 250,- per traject. Het college wijkt in bijzondere gevallen, waarin dit noodzakelijk en doelmatig is, af van dit maximum.
- 4. In overleg met de belanghebbende kan het college de verwervingskosten (geheel of gedeeltelijk) verstrekken in de vorm van een leenconstructie of afbetalingsregeling. Het college kan daarbij bepalen dat de kosten na verloop van een afgesproken periode (bijvoorbeeld bij duurzame werkhervatting) geheel of gedeeltelijk worden kwijtgescholden.
- 5. De tegemoetkoming wordt verstrekt op declaratiebasis of offertebasis.

Artikel 19 Werkgeverspremie

- 1. **Doel**
Het college kan een eenmalige premie toekennen aan een werkgever die een belanghebbende uit de doelgroep in dienst neemt. De premie is bedoeld als stimulans voor duurzame arbeidsinschakeling en als tegemoetkoming in de opstart- en begeleidingskosten van de werkgever.
- 2. **Doelgroep**
Onder belanghebbende wordt verstaan:
 - a. een persoon van 27 jaar of ouder die ten minste 12 maanden onafgebroken een uitkering op grond van de Participatiewet heeft ontvangen van het college;
 - b. een jongere onder de 27 jaar die ten minste 6 maanden onafgebroken een Participatiewet-uitkering heeft ontvangen van het college;
 - c. een persoon van 55 jaar of ouder (maar jonger dan de AOW-leeftijd) die ten minste 6 maanden onafgebroken een Participatiewet-uitkering heeft ontvangen van het college.
- 3. **Voorwaarden**
De werkgever komt in aanmerking voor de premie als:
 - a. sprake is van een arbeidsovereenkomst met de belanghebbende van minimaal 6 maanden;
 - b. de arbeidsovereenkomst gemiddeld ten minste 24 uur per week omvat, tenzij een lager aantal uren leidt tot volledige uitkeringsonafhankelijkheid;
 - c. de dienstbetrekking plaatsvindt onder reguliere arbeidsvoorwaarden;
 - d. er geen sprake is van een (tijdelijke) loonkostensubsidie of andere gemeentelijke subsidie voor dezelfde persoon en periode;
- 4. **Hoogte en verstrekking**
 - a. Voor belanghebbenden tot en met 26 jaar bedraagt de premie maximaal:
 - i. € 2.700 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden en ten minste 32 uur per week;
 - ii. € 1.350 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden en ten minste 32 uur per week.
 - b. Voor belanghebbenden van 27 jaar en ouder bedraagt de premie maximaal:
 - i. € 5.000 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden en ten minste 32 uur per week;
 - ii. € 2.500 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden en ten minste 32 uur per week.
 - c. Als de omvang van de arbeidsovereenkomst minder dan 32 uur per week bedraagt, maar minimaal 24 uur per week is, wordt de premie naar rato verlaagd. De voorwaarde daarbij is dat de dienstbetrekking leidt tot beëindiging van de uitkering.
 - d. De premie wordt op aanvraag verstrekt, uiterlijk binnen 3 maanden na de startdatum van de arbeidsovereenkomst.

- e. De premie wordt uitbetaald na afloop van de overeengekomen termijn (6 of 12 maanden), op basis van:
 - i. een verklaring van de werkgever dat de werknemer nog in dienst is;
 - ii. loonstroken of vergelijkbare loonbetalingsbewijzen over de betreffende periode.
- 5. **Beperkingen en uitzonderingen**
 - a. De premie wordt niet toegekend als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de plaatsing ook zonder premie tot stand zou zijn gekomen.
 - b. Per plaatsing wordt slechts één premie verstrekt.
 - c. Het college kan afzien van verstrekking als de werkgever eerder gemaakte afspraken met de gemeente aantoonbaar niet is nagekomen.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 20 Ondernemerschap

1. **Uitgangspunt**

Het voornemen van een belanghebbende om als zelfstandig ondernemer activiteiten te ontplooiën vormt geen vrijstelling van deelname aan re-integratieactiviteiten of van de verplichtingen zoals bedoeld in artikel 9 van de wet.
2. **Hoogst haalbare perspectief**
 - a. Ondernemerschap wordt uitsluitend ondersteund wanneer dit naar oordeel van het college het hoogst haalbare uitstroomperspectief is richting economische zelfstandigheid.
 - b. Dit wordt vastgesteld in lijn met de kaders van de Beleidsregel parttime ondernemen gemeente Son en Breugel 2020.
3. **Wettelijke verplichtingen**

De belanghebbende die (neven)activiteiten als ondernemer verricht of voorbereidt, blijft gehouden aan:

 - a. de inlichtingenplicht (artikel 17 van de wet);
 - b. de plicht tot arbeidsinschakeling en re-integratie (artikel 9 van de wet);
 - c. het opgeven van inkomsten en vermogensbestanddelen die voortvloeien uit ondernemerschap (artikel 31 e.v. van de wet);
 - d. naleving van belasting- en handelsregisterverplichtingen.
4. **Samenloop met re-integratie**

Het college beoordeelt of en in hoeverre ondernemerschapsactiviteiten inpasbaar zijn binnen het re-integratietraject. Alleen indien ondernemerschap aantoonbaar bijdraagt aan duurzame uitstroom kan dit als re-integratievoorziening worden ondersteund.

Artikel 21 Ontheffingen

1. **Ontheffing van verplichtingen**
 - a. Het college verleent een belanghebbende tijdelijk ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichtingen, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de wet, indien nakoming door zwaarwegende omstandigheden tijdelijk niet mogelijk is.
 - b. Van de verplichting om medewerking te verlenen aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling of naar de noodzaak van een voorziening kan nooit ontheffing worden verleend.
 - c. Het verlenen van een ontheffing sluit niet uit dat de belanghebbende deelneemt aan lichtere voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie.
2. **Verplichtingen waarvoor ontheffing mogelijk is**

Ontheffing kan uitsluitend betrekking hebben op

 - a. de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden;
 - b. de verplichting om naar werk te zoeken en te accepteren;
 - c. de verplichting tot inschrijving als werkzoekende bij UWV;
 - d. de verplichting tot het verrichten van tegenprestatie.
3. **Gronden voor ontheffing**

Ontheffing wordt in ieder geval verleend bij:

 - a. medische of psychische belemmeringen waardoor de belanghebbende tijdelijk niet kan voldoen aan de verplichtingen;
 - b. mantelzorgtaken die naar het oordeel van het college noodzakelijk en structureel zijn. Bij de beoordeling betreft het college de aard, omvang en duur van de mantelzorg en de mate waarin deze kan worden gecombineerd met arbeid of re-integratie. Het college kan gebruikmaken van een sociaal-medisch advies om de zorgbehoefte en de noodzakelijke inzet van mantelzorg vast te stellen;
 - c. het zorgdragen voor een kind tot vijf jaar door een alleenstaande ouder (zie artikel 4);

- d. andere zwaarwegende sociale omstandigheden, zoals opvang in een instelling, dakloosheid of een crisissituatie.
4. **Ontheffing voor alleenstaande ouders**
 - a. Een alleenstaande ouder met de zorg voor een kind tot vijf jaar kan op verzoek ontheffing krijgen van de verplichtingen om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en zich in te schrijven als werkzoekende bij het UWV.
 - b. De verplichting om mee te werken aan re-integratieactiviteiten, scholing of een voorziening gericht op arbeidsinschakeling blijft onverkort van kracht.
 - c. De ontheffing geldt zolang het jongste kind jonger is dan vijf jaar, tenzij eerder beëindiging of aanpassing van de ontheffing naar oordeel van het college noodzakelijk is.
5. **Duur en evaluatie**
 - a. Een ontheffing wordt voor periode van maximaal 12 maanden verleend. Gedurende deze periode vindt een evaluatie plaats.
 - b. Als de omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de ontheffing telkens worden verlengd, met een maximale verlenging van 36 maanden per verlenging.
 - c. Het college beoordeelt bij de evaluatie of voortzetting, aanpassing of beëindiging van de ontheffing aangewezen is.
6. **Individuele beoordeling**

Het college weegt bij de beslissing tot ontheffing steeds de persoonlijke omstandigheden, mogelijkheden en beperkingen van de belanghebbende en past de ontheffing zo veel mogelijk toe in lijn met de uitgangspunten van maatwerk, menselijke maat en professionele afweging.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 22 Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze beleidsregels treden in werking op de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2026.
2. Met ingang van de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden ingetrokken:
 - a. de Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Son en Breugel 2019;
 - b. de Subsidieregeling bevordering arbeidsinschakeling doelgroep Participatiewet gemeente Son en Breugel;
 - c. de Beleidsregels Beschut werk gemeente Son en Breugel 2019.
3. Besluiten die zijn genomen voor de datum waarop deze beleidsregels in werking zijn getreden, blijven in stand tot het moment waarop een nieuw besluit in werking treedt.

Artikel 23 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie Participatiewet gemeente Son en Breugel 2026.

Aldus besloten in de collegevergadering van 3 maart 2026

Burgemeester en wethouders van Son en Breugel,

De secretaris, Jeroen Wesselink

De burgemeester, Suzanne Otters – Bruijnen

Toelichting bij de Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2026

Deze beleidsregels geven invulling aan de re-integratieverordening en vormen een handvat voor de uitvoering. Zij zijn bedoeld om richting te geven aan professionele afwegingen, niet om deze te beperken. In lijn met de Participatiewet in balans staat vertrouwen, eenvoud en mensgericht werken centraal. De beleidsregels concretiseren hoe het college ruimte biedt voor maatwerk, terwijl rechtsgelijkheid en doelmatigheid worden geborgd.

Hardheidsclausule en afwijking van beleid

Wanneer het beleidsregels betreft hoeft een hardheidsclausule niet expliciet te worden opgenomen daar deze in artikel 4:84 Awb reeds is opgenomen. Van een beleidsregel mag en moet gelet op artikel 4:84 Awb in bijzondere gevallen worden afgeweken. In dit artikel wordt hierover het volgende bepaald:

- Het bestuursorgaan handelt overeenkomstig de beleidsregel, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

De begripsbepalingen sluiten aan bij de Participatiewet, de Awb en de re-integratieverordening. Dit voorkomt interpretatieverschillen tussen beleid, uitvoering en juridische toetsing. Door geen eigen definities toe te voegen waar dit niet nodig is, wordt eenvoud bevorderd en wordt aangesloten bij landelijke kaders, zoals ook bepleit in de handreiking Participatiewet in balans.

Hoofdstuk 2 Aanspraak op ondersteuning en toegang tot voorzieningen

Artikel 2 Aanspraak op ondersteuning

Dit artikel verwoordt de kern van het re-integratiebeleid: het college biedt ondersteuning wanneer dit nodig is om participatie te bevorderen. De bedoeling is om zo vroeg mogelijk passende ondersteuning in te zetten, met werk als voorkeursdoel, maar zonder dit dogmatisch te maken. Wanneer arbeid (nog) niet haalbaar is, wordt maatschappelijke participatie ingezet als volwaardige route. Dit sluit aan bij de Participatiewet in balans, waarin meedoen, zingeving en ontwikkeling nadrukkelijker worden erkend. Het uitgangspunt van de goedkoopste adequate voorziening borgt doelmatigheid, maar laat ruimte om af te wijken als dat nodig is voor een effectief en mensgericht traject.

Artikel 3 Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)

Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) zijn inwoners die geen recht hebben op een bijstandsuitkering, maar die wel ondersteuning nodig kunnen hebben bij het vinden van werk of het versterken van hun participatiepositie. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden en met welke bedoeling het college ondersteuning aan deze groep kan bieden.

De bedoeling van dit artikel is om ook voor nuggers ruimte te bieden voor ondersteuning, zonder dat automatisch een recht of aanspraak ontstaat. Ondersteuning van nuggers is geen wettelijke plicht, maar een beleidsmatige keuze van het college. De inzet is gericht op het voorkomen van langdurige afstand tot de arbeidsmarkt en het versterken van zelfredzaamheid.

Ondersteuning aan nuggers vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Daarmee wordt geborgd dat de inzet aansluit bij een concrete ondersteuningsvraag en dat middelen doelgericht worden ingezet. Het college beoordeelt per geval of ondersteuning noodzakelijk en passend is.

De ondersteuning van nuggers richt zich primair op arbeidsinschakeling. Voorzieningen worden selectief en tijdelijk ingezet en zijn altijd gericht op ontwikkeling of uitstroom. Hiermee wordt voorkomen dat ondersteuning aan nuggers een structureel karakter krijgt of leidt tot ongelijkheid ten opzichte van inwoners met een bijstandsuitkering.

Artikel 4 Plan van aanpak

Het plan van aanpak vormt de ruggengraat van het re-integratietraject. De bedoeling is om samen met de belanghebbende duidelijke en haalbare afspraken te maken over doelen, inzet en evaluatie. Door het plan periodiek te herijken, wordt voorkomen dat trajecten onnodig voortduren of hun relevantie verliezen. Dit artikel ondersteunt de professionele dialoog tussen consulent en inwoner, zoals beoogd in de Participatiewet in balans.

Artikel 5 Maatwerk

Maatwerk vormt het fundamentele uitgangspunt van deze beleidsregels. Dit artikel beoogt expliciet ruimte te bieden voor een individuele afweging, waarbij niet de regel maar de situatie van de inwoner leidend is. Maatwerk betekent dat ondersteuning wordt afgestemd op wat in het concrete geval passend, noodzakelijk en effectief is.

De bedoeling van dit artikel is om te voorkomen dat standaardroutes of vaste voorzieningen automatisch worden toegepast zonder oog voor persoonlijke omstandigheden. Factoren zoals gezondheid, mantelzorgtaken, schuldenproblematiek, gezinssituatie, leerbaarheid en belastbaarheid kunnen in onderlinge samenhang van invloed zijn op wat redelijkerwijs van iemand kan worden verwacht.

Maatwerk betekent niet dat alles mogelijk is of dat regels willekeurig worden toegepast. Het artikel biedt geen vrijbrief om af te wijken zonder motivering. Juist door maatwerk expliciet te verankeren, wordt van de consulent verwacht dat keuzes navolgbaar en goed gemotiveerd worden vastgelegd in het plan van aanpak en in besluiten. Dit versterkt de rechtszekerheid van de inwoner en de juridische houdbaarheid van onze besluiten.

In de uitvoeringspraktijk betekent maatwerk dat het college kan afwijken van standaardtermijnen, intensiteit of volgorde van voorzieningen wanneer dit noodzakelijk is om participatie te realiseren of onredelijke uitkomsten te voorkomen. Tegelijk blijven wettelijke kaders, de verordening en deze beleidsregels richtinggevend. Maatwerk vindt altijd plaats binnen de bedoeling van de wet.

In het kader van de Participatiewet in balans is maatwerk geen uitzondering maar het vertrekpunt. Maatwerk draagt bij aan een mensgerichte, effectieve en proportionele uitvoering. Door ondersteuning beter af te stemmen op de leefwereld en mogelijkheden van de inwoner, worden trajecten realistischer, wordt uitval voorkomen en neemt de kans op duurzame participatie toe.

Artikel 6 Verhuizing

Dit artikel regelt de overgang van ondersteuning bij verhuizing. De bedoeling is continuïteit van trajecten te waarborgen en te voorkomen dat inwoners opnieuw moeten beginnen. Tegelijk behoudt het college de ruimte om te beoordelen of en hoe een voorziening past binnen de lokale beleidskaders.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 7 Werkdiagnosetraject AanZet

AanZet is de centrale voorziening binnen het re-integratiebeleid vanuit het uitgangspunt: 'AanZet, tenzij'. De bedoeling van AanZet is om zo snel mogelijk een realistisch en actueel beeld van het arbeidsvermogen te krijgen, door leren en observeren in een werkcontext. In plaats van langdurige intake- of diagnosefasen staat doen centraal. Dit voorkomt stilstand, verkleint de afstand tot werk en draagt bij aan snellere en beter passende vervolgstappen.

AanZet is nadrukkelijk een werkdiagnostisch traject en geen vorm van arbeid. De inwoner verricht werkzaamheden met behoud van uitkering, met als doel inzicht te krijgen in belastbaarheid, vaardigheden, werkhouding, leerbaarheid en begeleidingsbehoefte. Productie of vervanging van reguliere arbeid is niet het doel; ontwikkeling en beoordeling staan voorop.

Artikel 8 Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is bedoeld om duurzame indienstneming bij werkgevers mogelijk te maken wanneer een inwoner door een arbeidsbeperking niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. De subsidie compenseert de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. Hiermee wordt een structurele belemmering voor indiensttreding weggenomen. De bedoeling van loonkostensubsidie is nadrukkelijk niet het subsidiëren van werk, maar het realiseren en behouden van een regulier dienstverband. LKS is een ondersteunend instrument dat wordt ingezet wanneer vaststaat dat de inwoner arbeidsvermogen heeft, maar structureel een lagere arbeidsproductiviteit. De inzet van LKS is altijd gekoppeld aan een concreet dienstverband en maakt daar onlosmakelijk deel van uit.

Artikel 9 Jobcoaching

Jobcoaching is bedoeld om duurzame arbeidsinschakeling mogelijk te maken wanneer een inwoner zonder begeleiding op de werkplek niet in staat is om het werk zelfstandig of blijvend uit te voeren. De ondersteuning richt zich op zowel de werknemer als de werkgever, met als doel het versterken van zelfredzaamheid en het behoud van werk.

De bedoeling van jobcoaching is nadrukkelijk niet het structureel overnemen van taken van de werknemer of het compenseren van onvoldoende begeleiding door de werkgever. Jobcoaching is aanvullend op wat redelijkerwijs van een werkgever mag worden verwacht en wordt alleen ingezet wanneer reguliere begeleiding ontoereikend is.

De staffel in uren is gekoppeld aan loonwaarde, ondersteuningsbehoefte en ontwikkelperspectief. Deze systematiek is bedoeld om in de startfase voldoende ondersteuning te bieden en tegelijkertijd te sturen op afbouw naarmate de werknemer zich ontwikkelt. Hiermee wordt voorkomen dat jobcoaching onbedoeld een permanente voorziening wordt zonder ontwikkeldoel.

Artikel 10 Scholing

Scholing is bedoeld om de kans op duurzame arbeidsinschakeling te vergroten wanneer scholing aantoonbaar noodzakelijk is om passend werk te verkrijgen of te behouden. Scholing is daarmee een middel binnen het re-integratietraject en geen doel op zich.

De bedoeling van dit artikel is om scholing gericht, tijdelijk en effectief in te zetten. Scholing wordt alleen ingezet wanneer duidelijk is dat zonder deze scholing arbeidsinschakeling niet of aanzienlijk moeilijker mogelijk is. Hiermee wordt voorkomen dat scholing wordt ingezet als uitstel van participatie of als algemeen ontwikkeltraject zonder concreet perspectief.

Scholing die uit andere regelingen (zoals studiefinanciering, tegemoetkoming scholingskosten en de wet educatie en beroepsonderwijs) wordt gefinancierd valt buiten de werkingssfeer van ons re-integratie instrumentarium.

Artikel 11 Ontwikkelgerichte arbeidsmatige dagbesteding (OAD)

OAD is bedoeld voor inwoners die (nog) niet bemiddelbaar zijn naar betaald werk, beschut werk of een participatieplaats, maar bij wie wel sprake is van ontwikkelpotentieel richting arbeid. OAD vormt een brug tussen zorg en werk en voorkomt dat inwoners langdurig buiten beeld raken of uitsluitend in zorgtrajecten verblijven zonder ontwikkelperspectief.

De bedoeling van OAD is om in een gestructureerde, arbeidsmatige setting te werken aan basisvoorwaarden voor participatie, zoals arbeidsritme, werknemersvaardigheden, belastbaarheid, sociale vaardigheden en zelfredzaamheid. Anders dan bij maatschappelijke dagbesteding staat bij OAD niet de ondersteuning of begeleiding als zodanig centraal, maar het ontwikkelgerichte karakter: wat kan iemand leren, opbouwen of verbeteren om een volgende stap mogelijk te maken?

Artikel 12 Proefplaatsing

De proefplaatsing is bedoeld om de kans op duurzame uitstroom naar betaald werk te vergroten door in de praktijk te onderzoeken of een dienstverband haalbaar en passend is. De proefplaatsing wordt ingezet wanneer er een concreet perspectief is op indiensttreding, maar nog onzekerheid bestaat over de match tussen inwoner en werkgever.

De bedoeling van de proefplaatsing is om drempels aan de voorkant weg te nemen. Voor werkgevers verlaagt de proefplaatsing het risico om iemand direct in dienst te nemen. Voor de inwoner biedt de proefplaatsing de mogelijkheid om werkzaamheden te verrichten in een realistische werksituatie, zonder direct de zekerheid van de uitkering te verliezen. Hiermee wordt het nemen van een volgende stap gestimuleerd.

De proefplaatsing is geen arbeidsovereenkomst en geen vervanging van regulier werk. De inwoner behoudt zijn uitkering en ontvangt geen loon. Dit onderstreept dat de proefplaatsing uitsluitend is bedoeld als verkennende en voorbereidende fase, met een duidelijke en vooraf vastgelegde intentie tot indienst-

trading. De proefplaatsing mag niet worden ingezet voor structurele of productieve werkzaamheden zonder uitzicht op een dienstverband.

Artikel 13 Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor inwoners die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden tot arbeidsparticipatie kunnen komen. Het gaat om personen met arbeidsvermogen, voor wie werken bij een reguliere werkgever ook met inzet van voorzieningen redelijkerwijs niet mogelijk is. De indicatie Beschut werk wordt vastgesteld op basis van een advies van het UWV.

De bedoeling van Beschut werk is om voor deze groep stabiliteit, veiligheid en duurzame participatie te organiseren. Beschut werk is geen tijdelijk re-integratie-instrument, maar een structurele voorziening voor inwoners bij wie het perspectief op regulier werk ontbreekt. Daarmee verschilt beschut werk wezenlijk van andere voorzieningen zoals AanZet, OAD of de participatieplaats, die primair ontwikkelgericht zijn.

Artikel 14 Participatieplaats

De participatieplaats is bedoeld voor inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij wie betaald werk (nog) niet haalbaar is, maar voor wie ontwikkeling, activering en maatschappelijke deelname wel mogelijk en wenselijk zijn. De participatieplaats is nadrukkelijk geen vorm van werk en vervangt geen reguliere arbeid.

De bedoeling van de participatieplaats is het opbouwen van arbeidsritme, werknemersvaardigheden en zelfvertrouwen, met als doel om stagnatie en sociaal isolement te voorkomen. De participatieplaats onderscheidt zich van OAD doordat deze minder intensief is en meer gericht op activering en maatschappelijke inbedding, terwijl OAD nadrukkelijk arbeidsmatig en ontwikkelgericht is binnen een gestructureerde setting.

Artikel 15 Nazorg

Nazorg is bedoeld om duurzame participatie en uitstroom te borgen nadat een inwoner is gestart in werk. De kern van nazorg is het voorkomen van terugval en het tijdig signaleren van knelpunten, zowel op de werkplek als in de privésituatie.

De bedoeling van dit artikel is dat ondersteuning niet abrupt stopt op het moment dat een inwoner uitstroomt uit de bijstand of start met een dienstverband. Juist in de eerste periode na plaatsing is de kans op uitval het grootst. Nazorg biedt ruimte om laagdrempelig contact te houden, mee te denken en waar nodig kortdurend bij te sturen.

Nazorg is ondersteunend en licht van karakter. Nazorg kan bestaan uit periodiek contact met de inwoner, het beantwoorden van vragen, het signaleren van beginnende problemen en het zo nodig schakelen met andere vormen van ondersteuning.

Hoofdstuk 4 Vergoedingen en premies

Artikel 16 Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding is bedoeld om te voorkomen dat reiskosten een belemmering vormen voor deelname aan werk, scholing of een re-integratievoorziening. Voor inwoners met een laag inkomen kunnen reisafstanden en vervoerskosten een reële drempel zijn, waardoor deelname aan een passend traject of het accepteren van werk onder druk komt te staan.

De bedoeling van dit artikel is om gelijke toegang tot participatie te waarborgen. Deelname aan een voorziening of werk mag niet afhangen van de vraag of iemand de reiskosten kan voorschieten. De reiskostenvergoeding is daarmee een ondersteunende randvoorwaarde en geen doel op zich.

De reiskostenvergoeding wordt altijd in samenhang gezien met het doel van het traject en de inzet van andere voorzieningen. Wanneer sprake is van regulier werk, wordt gezien in hoeverre reiskosten tot de normale kosten van bestaan behoren of door de werkgever worden vergoed. Bij re-integratievoorzieningen ligt de nadruk op het mogelijk maken van deelname.

Artikel 17 Tegemoetkoming eigen bijdrage kinderopvang

De tegemoetkoming in de eigen bijdrage kinderopvang is bedoeld om te voorkomen dat kosten voor kinderopvang een belemmering vormen voor deelname aan werk, scholing of een re-integratietraject. De bedoeling van dit artikel is om arbeid en zorg beter combineerbaar te maken en om te voorkomen dat re-integratie vastloopt op financiële randvoorwaarden.

De tegemoetkoming wordt uitsluitend ingezet wanneer kinderopvang aantoonbaar noodzakelijk is voor deelname aan werk of een voorziening. De duur van de tegemoetkoming is gekoppeld aan de periode waarin de ouder deelneemt aan het traject of werk.

Artikel 18 Verwervingskosten

Verwervingskosten zijn bedoeld om praktische en eenmalige kosten weg te nemen die deelname aan werk of een re-integratievoorziening belemmeren. Het gaat om noodzakelijke kosten die rechtstreeks samenhangen met het verkrijgen of behouden van werk, scholing of een traject, en die een inwoner niet uit eigen middelen kan dragen.

De bedoeling van dit artikel is om te voorkomen dat re-integratie stukloopt op relatief kleine, maar essentiële uitgaven, zoals werkkleding, veiligheidsschoenen, gereedschap, een fiets of andere noodzakelijke gebruiksartikelen. Zonder deze kostenvergoeding zou deelname voor sommige inwoners niet haalbaar zijn, terwijl de investering maatschappelijk gezien doelmatig is.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 19 Ondernemerschap

Ondernemerschap kan voor sommige inwoners een passende route zijn naar duurzame participatie en inkomensverwerving. Dit artikel biedt ruimte om ondernemerschap te ondersteunen wanneer dit aantoonbaar het meest kansrijke perspectief is, gelet op de mogelijkheden, belemmeringen en arbeidsmarktpositie van de inwoner.

De bedoeling van dit artikel is tweeledig. Enerzijds wordt erkend dat zelfstandig ondernemerschap voor een beperkte groep inwoners een reëel alternatief kan zijn voor regulier werk in loondienst, bijvoorbeeld bij specifieke talenten, ervaring of beperkingen die regulier werk bemoeilijken. Anderzijds wordt voorkomen dat ondernemerschap wordt ingezet als uitwijk- of ontwijkroute voor re-integratieverplichtingen zonder realistisch perspectief op inkomen en duurzaamheid.

Artikel 20 Ontheffingen

Ontheffingen zijn bedoeld voor situaties waarin een inwoner tijdelijk niet in staat is om (volledig) te voldoen aan arbeids- en re-integratieverplichtingen. De kern van dit artikel is proportionaliteit: van inwoners wordt gevraagd wat redelijkerwijs van hen kan worden verwacht, gegeven hun persoonlijke omstandigheden.

De bedoeling van dit artikel is nadrukkelijk niet om inwoners langdurig buiten beeld te plaatsen of structureel vrij te stellen van participatie. Ontheffingen zijn tijdelijk van aard en worden alleen ingezet wanneer naleving van verplichtingen op dat moment niet haalbaar of verantwoord is, bijvoorbeeld vanwege medische, psychische of zwaarwegende sociale omstandigheden, mantelzorgtaken of de zorg voor jonge kinderen.

Dit artikel maakt duidelijk dat ook bij een ontheffing niet alle verplichtingen vervallen. De inwoner blijft altijd gehouden om mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden en om relevante informatie te verstrekken. Waar mogelijk blijft deelname aan lichte, passende activiteiten onderdeel van het traject. Hiermee wordt voorkomen dat een ontheffing leidt tot stilstand of langdurige passiviteit. De individuele beoordeling staat centraal. Ontheffingen worden niet automatisch verleend op basis van een bepaalde situatie of doelgroep, maar op basis van een zorgvuldige afweging van belastbaarheid, draagkracht en perspectief. Periodieke herbeoordeling is essentieel om te bepalen of de ontheffing nog nodig is of dat (gedeeltelijke) herstart van activiteiten mogelijk is.