

Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Goirle

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Goirle;

gelet op:

- titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 160, eerste lid onder a Gemeentewet;
- artikel 7 Participatiewet;
- hoofdstuk 2 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2026;

overwegende dat:

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

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

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 Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2026.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. **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).
 - b. **Arbeidsinschakeling:** arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder b van de Participatiewet.
 - c. **Belanghebbende:** persoon die overeenkomstig artikel 10 van de Participatiewet aanspraak kan maken op een voorziening.
 - d. **Duurzame uitstroom:** uitstroom uit de bijstand naar betaald werk, waaronder begrepen uitzendwerk, voor minimaal 6 maanden.
 - e. **Mantelzorg:** langdurige zorg, gedurende 10 uur of meer per week, die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
 - f. **Maatschappelijke participatie:** het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op deelname aan het maatschappelijk leven, die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt
 - g. **Nugger:** een niet uitkeringsgerechtigd persoon, zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, PW;
 - h. **Ondersteuning:** ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet.
 - i. **Participatieladder:** een meetinstrument waarmee je meet in hoeverre iemand participeert in de samenleving. De ladder is onderverdeeld in zes treden: geïsoleerd, sociale contacten buitenshuis, deelname georganiseerde activiteiten, onbetaald werk, onbetaald werk met ondersteuning, betaald werk.
 - j. **Verzamelverordening:** Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ, en Bbz 2026.

Hoofdstuk 2: Ondersteuning bij re-integratie

Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning

1. Het college biedt belanghebbende een voorziening aan, wanneer belanghebbende afhankelijk is van deze voorziening in het kader van zijn of haar arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van zijn/haar arbeidsmarktpositie voor duurzame uitstroom.
2. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet voor het verbeteren van de positie op de participatieladder:
 - a. Trede 6: betaald werk;
 - b. Trede 5: betaald werk met ondersteuning;
 - c. Trede 4: onbetaald werk;
 - d. Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten;

- e. Trede 2: sociale contacten buitenshuis;
 - f. Trede 1: geïsoleerd.
3. Tenzij anders bepaald in deze beleidsregels, zet het college geen middelen vanuit het Participatiebudget in, ten behoeve van:
 - a. jongeren tot 27 jaar, die uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs volgen of kunnen volgen;
 - b. Mensen die tijdelijk verblijven in een inrichting, tenzij belanghebbende aannemelijk maakt in Goirle te blijven wonen.

Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-ers)

1. In afwijking van artikel 2 komt de persoon, die op grond van artikel 6, eerste lid, onder a, Participatiewet wordt begrepen onder niet-uitkeringsgerechtigde, uitsluitend op aanvraag van deze persoon in aanmerking voor een voorziening als genoemd in het tweede lid.
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. Als de voorziening noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling; en
 - b. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, tenzij deze buiten de schuld van de NUG-er om vroegtijdig is afgebroken.
 - c. de NUG-ger heeft geen recht op een vrijwilligerspremie, activeringspremie, uitstroompremie of een andere premie die hier qua aard en strekking mee overeenkomt.

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 belanghebbende. In samenspraak met de belanghebbende wordt de inhoud van het traject bepaald.
2. Het college legt de wederzijdse afspraken schriftelijk vast in een plan van aanpak, dan wel in een persoonlijk plan inburgering en participatie 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, en maken onderdeel uit van de regionale werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant.

Hoofdstuk 3: Verplichtingen

Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder de 27 jaar

1. Voor een jongere tot 27 jaar die een bijstandsuitkering heeft ingediend of zich heeft gemeld voor een bijstandsuitkering niet zijnde een jongere in kwetsbare positie, geldt de eerste vier weken de inspanningsverplichting om:
 - a. zijn of haar mogelijkheden tot het terugkeren naar school te onderzoeken en zich voor een opleiding aan te melden, of, wanneer er 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. een meldingsgesprek in te plannen via de website van de gemeente. Dan kan tijdig bekeken worden wat er nodig is.
2. De inspanningsverplichting zoals genoemd in het eerste lid sub a 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 terug naar school gaan, tenzij terugkeer naar school redelijkerwijs niet van hen kan worden verwacht. Terugkeer naar school kan niet redelijkerwijs worden verwacht wanneer:
 - a. het een jongere betreft met een toereikende startkwalificatie (MBO 4 niveau of hoger), mits de afgeronde opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief biedt;
 - b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug naar school te gaan;
 - c. als blijkt dat het volgen van een BBL-opleiding of werken een meer passende manier is voor het behalen van een startkwalificatie;

- d. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een reële belemmering vormen om terug naar school te gaan.
4. In aanvulling op het derde lid geldt dat jongeren pas terug naar school kunnen vanaf het moment dat de opleidingen ook daadwerkelijk starten.
5. De jongere die aangeeft niet terug naar school te kunnen, dient met bewijsstukken aan te tonen dat het volgen van een opleiding bekostigd door de Rijksoverheid niet mogelijk is.
6. Als de jongere de benodigde bewijsstukken zoals bedoeld in het zesde lid niet kan overleggen en dit niet verwijtbaar is, dan kan indien nodig een medisch – dan wel arbeidsdeskundig advies worden ingewonnen naar de belemmeringen van de jongere.

Hoofdstuk 4: Ontheffingen

Artikel 7: Verlenen ontheffing wegens dringende redenen

1. Een uitkeringsgerechtigde wordt slechts ontheven van een of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9 lid 1 sub a of c Participatiewet en artikel 37 IOAW/IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn. Dringende redenen zijn in ieder geval aanwezig als de uitkeringsgerechtigde wordt opgenomen in een inrichting als bedoeld in artikel 1, eerste lid, aanhef en onder f, Participatiewet.
2. Een uitkeringsgerechtigden 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 opgeboekt 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. 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 belemmering 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, Participatiewet kunnen in bepaalde gevallen als dringende redenen worden aangemerkt op grond waarvan een ontheffing als bedoeld in artikel 7, eerste lid, 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 en eigen netwerk;
 - c. het betreft bijzondere zorg voor een zieke / anderszins hulpbehoevende naaste 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 arbeidskundig- 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 arbeidskundig- dan wel medisch onderzoek overbodig.

Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken

1. Het college biedt, waar nodig, ruimte voor aanpassingen in de arbeidsverplichtingen om de cliënt in staat te stellen te leren werk en mantelzorg op een evenwichtige wijze te combineren.
2. Deze aanpassingen zijn gericht op ontwikkeling; samen met de cliënt wordt periodiek beoordeeld hoe de combinatie van werk en zorg steeds meer zonder (of met minder) aanpassingen kan worden uitgevoerd, met behoud van een verantwoorde balans.
3. 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 tot het verrichten van mantelzorg.
4. 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.
5. Belanghebbende wordt, indien van toepassing, gewezen op de aanwezigheid van andere ondersteunende voorzieningen en regelingen.

Artikel 12: Ontheffing alleenstaande ouders

1. Het college kan op eigen verzoek van een alleenstaande ouder met een zorgtaak voor een kind, jonger dan vijf jaar, eenmalig een ontheffing van de volgende verplichtingen goedkeuren:
 - a. de arbeidsplicht;
 - b. inschrijving bij als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf;
 - c. de tegenprestatie.
2. De re-integratieplicht en de scholingsverplichting blijven van kracht.
3. 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.

Hoofdstuk 5: Afstemming via verlaging op de uitkering

Artikel 13: Arbeidsverplichtingen

1. Wanneer de belanghebbende de arbeidsverplichtingen schendt, overweegt het college een maatregel op grond paragraaf 3.2 van de Verzamelerordering.
2. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel wegens schending van de arbeidsverplichtingen als:
 - a. de belanghebbende geheel is ontheven van de arbeidsverplichtingen;
 - b. de belanghebbende in de periode gelegen tussen de gedraging en het moment van opleggen van de maatregel alsnog werk heeft gevonden, waardoor hij volledig uitstroomt uit de uitkering;
 - c. de uitkering van de belanghebbende voor het opleggen van de maatregel is beëindigd.

Artikel 14: Spreiding maatregel 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 Verzamelerordering, kan het college enkel gebruik maken als er sprake is van een gedraging waar nog inkeer 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 15: Verlaging van 100% halveren

1. Van de mogelijkheid om een verlaging van 100% gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie te halveren, zoals opgenomen in artikel 21, tweede lid, Verzamelerordering, kan het college gebruikmaken als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk is.
2. In de volgende situaties maakt het college gebruik van de in het eerste lid van dit artikel opgenomen mogelijkheid:
 - a. als er sprake is van een gezin met ten laste komende kinderen, omdat kinderen niet de dupe mogen zijn van de gedragingen van volwassen gezinsleden;
 - b. als er sprake is van een minnelijk schuldhulpverleningstraject;

- c. in andere situaties als duidelijk is dat er grote problemen ontstaan, zoals bijvoorbeeld dreigende huisuitzettingen.
3. De opsomming genoemd in lid 2 betreft geen uitputtende lijst; andere individuele omstandigheden kunnen ook reden zijn om de maatregel te halveren.
4. Een afwijking zoals bedoeld in lid 1 en 2 op de hoofdregel dient altijd gemotiveerd te worden.

Artikel 16: Verzoek tot herzien maatregel indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt

1. Als een maatregel van 100% van de bijstandsnorm is opgelegd wegens schending van één van de verplichtingen genoemd in artikel 18, vierde lid, PW, met een duur van 2 maanden of langer, kan de belanghebbende een schriftelijk en gemotiveerd verzoek doen aan het college om deze maatregel te herzien.
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 het college kan aantonen.
3. Het college beoordeelt op basis van het verzoek of zij de maatregel herziet.
4. Belanghebbende kan het verzoek niet eerder indienen dan de dag waarop de effectuering van de maatregel start, en niet later dan dat de maatregel volledig geeffectueerd is.
5. Als belanghebbende aantoont ondubbelzinnig te voldoen aan de verplichting waarvoor een maatregel is opgelegd, dan gaat de herziening in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin belanghebbende het verzoek tot herziening heeft ingediend. Dit betekent dat de maatregel vanaf die dag komt te vervallen.
6. Een verzoek tot herziening van de maatregel heeft geen opschortende werking wat betreft het effectueren van de maatregel.
7. Een belanghebbende kan voor ieder besluit dat heeft geleid tot oplegging van de maatregel slechts één maal een verzoek tot herziening indienen. Het college zal een tweede verzoek niet beoordelen, tenzij er sprake is van nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden.
8. Een belanghebbende kan per kalenderjaar niet meer dan twee maal een verzoek tot herziening indienen. Het college zal het eerstvolgende verzoek niet beoordelen, tenzij er sprake is van een nieuw gebleken feit of veranderde omstandigheden.
9. Als daartoe aanleiding bestaat, kan het college ambtshalve besluiten over te gaan tot herziening van de maatregel.
10. Het college geeft belanghebbende door middel van een besluit schriftelijke terugkoppeling over het verzoek.

Slotwijziging

Artikel 17: 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 onbilijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 18: Citeertitel

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

Artikel 19: Inwerkingtreding

Deze beleidsregels werken terug tot en met 1 januari 2026, met uitzondering van het bepaalde in bijlage 1: Instrumenten re-integratie dat terugwerkt tot en met 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld op 17 maart 2026,

Het college van burgemeesters en wethouders van Goirle,

Secretaris

Mark van Beers

Burgemeester

Mark van Stappershoef

Toelichting

Deze beleidsregels gaan over de doelmatigheid van de Participatiewet. Dat betekent dat hierin regels zijn opgenomen over de voorzieningen die het college kan inzetten in het kader van participatie/re-integratie/arbeidsinschakeling. Het Verzamelbesluit beleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2017 bestaat niet meer.

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 positie op de participatieladder. De participatieladder is een denkbeeldige ladder met zes treden. Van beneden naar boven zijn deze treden: geïsoleerd, sociale contacten buitenshuis, deelname georganiseerde activiteiten, onbetaald werk, onbetaald werk met ondersteuning, betaald werk. Met het verbeteren van de positie op de participatieladder wordt bedoeld dat iemand op deze denkbeeldige ladder de volgende trede naar boven neemt. Zo kan iemand bijvoorbeeld met de inzet van een voorziening van de trede 'deelname georganiseerde activiteiten' (bijvoorbeeld dagbesteding) naar de trede 'onbetaald werk' gaan.

Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden

Het college kan voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden aan niet-uitkeringsgerechtigden als het college dat noodzakelijk acht. Een niet-uitkeringsgerechtigde is iemand die werkloos is en bij het UWV staat ingeschreven als werkzoekende, maar geen recht heeft op een WW-uitkering, WIA-uitkering, Wajong, ANW of een andere sociale zekerheidsuitkering.

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, capaciteiten 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.

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 belanghebbenden en werkgevers verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie.

Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening werken we in regionaal verband samen binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Daarom hebben we het totale aanbod van voorzieningen, zowel voor belanghebbenden als dienstwerkgevers, 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 ontlenuen.

Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

In de Participatiewet is voor jongeren tot 27 jaar een zoektermijn van vier weken opgenomen. Deze zoektermijn heeft tot doel jongeren extra te stimuleren om zelf werk te zoeken dan wel terug naar school te gaan in plaats van een beroep te doen op een bijstandsuitkering. We hebben in het eerste lid opgenomen dat de zoektermijn alleen geldt voor jongeren tot 27 jaar die niet onder de doelgroep 'jongeren in een kwetsbare positie' vallen. 'Jongere in een kwetsbare positie' is nader gedefinieerd in de begripsbepaling in artikel 1.

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 Participatiewet 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 Participatiewet of aanvullende verplichtingen op grond van artikel 55 Participatiewet 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. Met het derde lid sub c willen we jongeren niet direct terugverwijzen naar onderwijs als dit niet passend blijkt voor de individuele situatie van de jongere. 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). Wanneer de jongere aangeeft belemmeringen te hebben en hij deze belemmeringen niet kan aantonen of onderbouwen door middel van bewijsstukken, dan kan zo nodig een medisch of arbeidsdeskundig advies worden ingewonnen. Dit is enkel mogelijk indien het niet kunnen beschikken over de bewijsstukken niet verwijtbaar is. Indien de jongere geen bewijsstukken overlegt waaruit blijkt dat onderwijs niet meer tot zijn mogelijkheden behoort, wordt ervan uitgegaan dat de jongere naar school kan.

Bij de vaststelling van het recht op bijstand houdt het college rekening met de houding en gedragingen van de jongere in de vier weken na de melding. Indien uit de houding en gedragingen ondubbelzinnig blijkt dat de jongere de verplichtingen van artikel 9 of 55 PW niet wil nakomen, kan het college het recht op bijstand weigeren op grond van artikel 13 lid 2 onderdeel d PW.

Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen

Op grond van de Participatiewet 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. Dit wordt door de klantmanager zorgvuldig met de belanghebbende besproken. Alleen de haalbare verplichtingen worden opgelegd, van de andere verplichtingen kan een ontheffing worden gegeven. 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. De belanghebbende wordt gestimuleerd te leren hoe zorg en werk dusdanig te combineren dat de extra ruimte steeds minder nodig wordt. Uiteindelijk zal de inwoner zonder ondersteuning van de gemeente, net als iedereen met werk, de zorgtaken kunnen combineren. 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: Ontheffing alleenstaande ouders

Waar een reguliere ouder de zorgtaken kan verdelen tussen zichzelf en hun partner, is dat moeilijker voor alleenstaande ouders. Daarom biedt het college alleenstaande ouders de mogelijkheid verzoek te doen ter ontheffing van de verplichtingen zoals bepaald in lid 1. De re-integratie- en scholingsverplichting blijven van kracht, omdat het inziens het college nog mogelijk is aan deze verplichtingen te voldoen met behulp van een flankerende voorziening zoals kinderopvang.

Artikel 13: Spreiding maatregel 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 15: Maatregel 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 16: 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 1: 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.

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 (vooralnog) 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 2026)

Doelgroep

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie.

Kosten

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

Duur

6 Maanden, daarna wordt bezien 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 Participatiewet, 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 Participatiewet (25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, PW).
- 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 lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten.

(grondslag verordening: artikel 7d Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2026)

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. Er wordt een wachtlijst bijgehouden wanneer het aantal werkplekken bij ministeriële regeling al gevuld is.

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 detacheringvorm.

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, zoals in de bepalingen in artikel 7b van de Verzamel-

verordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2026 is opgenomen. 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 gekeken naar het meest goedkoop adequate aanbod per belanghebbende.

Duur

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 Werkcentrum Midden-Brabant. Zie 'Interne werkbegeleiding'.

Vaststellen begeleidingsbehoefte

- De jobcoach stemt de begeleiding af op de in het loonwaarderapport genoemde begeleidingsnoodzaak waaronder de 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.

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/klantmanager 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 en externe 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 en externe 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 6 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2026, 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 klantmanager.

Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching.

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

Maatwerk. De subsidie wordt vastgesteld op de aangetoonde meerkosten voor de werkgever.

Duur

Maatwerk

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 Participatiewet 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 2026)

Doelgroep

Doelgroep Participatiewet

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 werkt.

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;
- Aanvraag voor uitschrijving uit doelgroepregister is mogelijk via de website van het UWV.

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 maximaal 6 maanden 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. Dit kan niet in combinatie met een proefplaatsing. (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2026)

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. 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 2026 is van toepassing.
- Voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een proefplaatsingsovereenkomst 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 indien werkgever niet over een verzekering beschikt.

10. 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 bovenformatieve 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 bovenformatieve 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 indien werkgever niet over een verzekering beschikt.

11. 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.

12. 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.

13. 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 2026)

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 UWV 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.

14. 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 Participatiewet 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.

15. 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 2026)

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;

16. Onkostenvergoeding

Omschrijving

Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van arbeidsinschakeling.

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 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;
 - Wanneer belanghebbende meer kinderopvanguren afneemt dan noodzakelijk voor de arbeidsinschakeling of deelname aan het re-integratietraject, komen de uren volledig voor rekening van belanghebbende. Bij het beoordelen van het aantal uren wordt rekening gehouden met reistijd en verplichte afname dagdelen van de kinderopvanginstelling.
 - is vergoeding van de kosten mogelijk zolang het jongste kind ten laste komend is en de middelbare school leeftijd nog niet heeft bereikt en belanghebbende deelneemt aan het re-integratie-/inburgeringstraject dan wel parttime werkt.

17. 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 2026).

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.

18. 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.