Gemeente Dongen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Dongen

Nr. 520037

6 november

2026

Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Dongen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dongen;

gelet op:
- titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 160, lid 1, onder a Gemeentewet;
- artikel 7 Participatiewet;
- hoofdstuk 2 en 3 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024 gemeente Dongen;

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 Dongen.

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 Participatiewet (Pw), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a. Algemeen geaccepteerde arbeid: alle werkzaamheden die naar maatschappelijke opvattingen als aanvaardbaar wordt beschouwd, ongeacht de aard, de omvang, de duur of de beloning daarvan, 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 Pw;
   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, met als doel om langdurig financieel zelfredzaam te zijn;
   e. Kwetsbare jongere: persoon jonger dan 27 jaar zoals opgenomen in artikel 41 lid 4 van de wet aangevuld met de jongere die:
      i. In een inrichting verblijft of recht heeft op opvang als bedoeld in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2025 (WMO 2015).

   f. Mantelzorg: Van mantelzorg is sprake als onbetaalde ondersteuning wordt verleend aan een hulpbehoevende met een aantoonbare zorgbehoefte, waarbij deze zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de bestaande sociale relatie, en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt en niet wordt verleend in het kader van de hulpverlenend beroep;
   g. Nugger: een niet uitkeringsgerechtigd persoon, zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, PW;
   h. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7 Pw;
   i. Plan van aanpak: een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a PW-artikel 38 zevende lid IOAW/IOAZ of een trajectplan dat in samenspraak met belanghebbende wordt opgesteld;
   j. Verlaging: het verlagen van de bijstand of grondslag op grond van artikel 18, lid 2, Pw of artikel 20, lid 2, IOAW of artikel 20, lid 2, IOAZ;
   k. Verzamelverordening: Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024;
   l. Voorziening: een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op inschakeling in de arbeid of zelfstandige maatschappelijke participatie waaronder begrepen de ondersteuning vanuit de gemeente, een onderzoek naar de belastbaarheid en/of de noodzaak tot inzet van loonkostensubsidie;
   m. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
   n. Zorgbehoefte: Van een zorgbehoefte zoals bedoeld onder l in dit artikel is sprake als degene die verzorging nodig heeft door ziekte of een lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornis:

i. In aanmerking komt voor opname in een WLZ-instelling (een indicatie ZZP 5, 6 of 7); en
ii. Duurzaam is aangewezen op dagelijkse hulp bij alle of de meeste algemene dagelijkse levensverrichtingen; of
iii. Duurzaam is aangewezen op constant toezicht om mogelijk gevaar voor zichzelf of anderen te voorkomen.

Hoofdstuk 2. Ondersteuning bij arbeidsinschakeling en/of re-integratie

Artikel 2. Aanspraak op ondersteuning

1. Het college biedt ondersteuning aan ten behoeve van de persoon die behoort tot de doelgroep re-integratie en die dit naar het oordeel van het college nodig heeft bij de arbeidsinschakeling of het leveren van een maatschappelijke bijdrage.
2. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het ondersteuningsaanbod rekening met andere beschikbare (wettelijke) voorzieningen en stemt het aanbod af zodat het optimaal bijdraagt aan integrale ondersteuning van de persoon. Het ondersteuningsaanbod wordt neergelegd in een persoonlijk plan van aanpak.
3. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden in gezet 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.

4. 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. Inwoners die tijdelijk verblijven in een inrichting, tenzij belanghebbende aannemelijk maakt in Dongen te blijven wonen.

Artikel 3. Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers).

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 (nugger), uitsluitend op aanvraag van deze persoon in aanmerking voor een voorziening als genoemd in het tweede lid.
2. Het college kan op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet aan een nugger re-integratievoorzieningen aanbieden indien deze naar het oordeel van het college bijdragen aan duurzame arbeidsinschakeling en/of voorkomen dat de nugger bijstandsafhankelijk wordt.
3. Op een aanvraag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan het college onder de volgende, op lid 2 aanvullende voorwaarden een voorziening uit bijlage 1 'instrumenten re-integratie' aanbieden:
   a. de voorziening is noodzakelijk om de nugger zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren en/of om de nugger te begeleiden richting (uitbreiding van) werk; en
   b. de nugger is in overwegende mate beschikbaar voor algemeen geaccepteerde arbeid.
   c. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, tenzij deze buiten de schuld van de nugger om vroegtijdig is afgebroken; en
   d. de nugger heeft geen recht op een vrijwilligerspremie, activeringspremie, uitstroompremie of een andere premie die hier qua aard en strekking mee overeenkomt.

4. Het college beoordeelt per individuele nugger de noodzaak, aard en omvang van de ondersteuning, waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.

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 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 (PIP) voor inburgeringsplichtingen 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 van dit artikel staan vermeld in bijlage 1 'instrumenten re-integratie', die integraal onderdeel uitmaakt van deze beleidsregels.

Hoofdstuk 3. Verplichtingen

Artikel 6. Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

1. Voor een jongere tot 27 jaar, niet zijnde kwetsbaar zoals gedefinieerd in artikel 41 lid 4 Pw en artikel 1 lid 2 sub e van deze beleidsregels, die zich heeft gemeld voor een bijstandsuitkering, geldt de eerste vier weken wettelijk 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 sprake is van een jongere zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, de mogelijkheden met betrekking tot arbeid te onderzoeken en te solliciteren naar algemeen geaccepteerde arbeid.

2. De inspanningsverplichting als 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 2 niveau of hoger);
   b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug naar school te gaan;
   c. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een
   d. 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. In afwijking van het derde lid geldt dat een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht op studiefinanciering heeft, in beginsel niet terug naar school wordt geleid. Aan deze jongere wordt andere passende ondersteuning aangeboden naar werk of re-integratie.
6. 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.
7. 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 ontheffingen wegens dringende redenen

1. Een uitkeringsgerechtigde wordt slechts ontheven van één of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9 lid 1 sub a of c Pw en artikel 37 IOAW/IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn.
2. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid kunnen voortkomen uit zorgtaken, lichamelijke- of psychische belemmeringen, zoals nader uitgewerkt in artikel 8 en 9 van deze beleidsregels.
3. Een uitkeringsgerechtigde wordt ontheven van de verplichtingen gedurende de periode waarover de belemmering zich voordoet, doch maximaal voor de duur van 1 jaar. Na afloop van de periode van ontheffing wordt onderzocht of verlenging hiervan noodzakelijk is.
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 van deze beleidsregels, worden verleend.
2. Een belanghebbende wordt enkel ontheven van die verplichtingen waaraan hij vanwege zijn belemmeringen niet kan voldoen; lichamelijke of psychische belemmeringen sluiten deelname aan het arbeidsproces niet altijd volledig uit.
3. Bij het afstemmen van de plicht tot arbeidsinschakeling op de individuele omstandigheden van de belanghebbende, kan een advies van een arbeids- dan wel medisch deskundige worden ingewonnen.
4. Als uit reeds beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een ontheffing al dan niet dient te worden verleend, dan is een medisch onderzoek overbodig.

Artikel 9. Ontheffing wegens intensieve zorgtaken

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

3. Wanneer er bij het aanbieden van een voorziening rekening kan worden gehouden met de betreffende zorgtaken, worden de zorgtaken voor dat gedeelte niet als dringend beoordeeld.

Artikel 10. Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 11. Rekening houden met bepaalde zorgtaken

1. 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 van 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 voorliggende en flankerende voorzieningen.

Hoofdstuk 5. Taaleis

Artikel 12. Aantonen kennis Nederlandse taal

1. Wanneer belanghebbende in de leerplichtige leeftijd (van 5 tot 16 jaar) tenminste acht jaren in Nederland heeft gewoond, wordt ervan uitgegaan dat door belanghebbende gedurende acht jaar Nederlandstalig onderwijs is gevolgd.

2. Met rapporten of diploma's van erkende Nederlandse onderwijsinstellingen toont belanghebbende het volgen van Nederlandstalig onderwijs aan (zowel basis- als voortgezet/beroepsonderwijs). Dat kan ook particulier of Nederlandstalig onderwijs in het buitenland zijn.
3. Een diploma inburgering of gelijkwaardig geldt als bewijs dat belanghebbende de Nederlandse taal beheerst en aan de taaleis voldoet.
4. Belanghebbende toont aan voldoende kennis te hebben van de Nederlandse taal indien hij, tijdens een vorige uitkeringsperiode en/of bij een andere gemeente, een taaltoets in verband met de Wet taaleis met goed gevolg heeft afgerond, of anderszins door een college is vastgesteld dat hij de Nederlandse taal op referentieniveau 1F beheerst.
5. Wanneer belanghebbende niet beschikt over de in dit artikel genoemde bewijsstukken, kan belanghebbende middels een eigen verklaring aantonen te voldoen aan het referentieniveau. Bij twijfel over de deze verklaring kan het college ervoor kiezen een taaltoets af te (laten) nemen.
6. Indien een belanghebbende inburgeringsplichtig is en een inburgeringstraject volgt, dan wel op korte termijn (< 3 maanden) gaat starten met een dergelijk traject, stelt het college dat gelijk aan een waarborg, dat de belanghebbende binnen afzienbare tijd voldoet aan het referentieniveau en wordt, weliswaar onder voorbehoud, vastgesteld dat de belanghebbende voldoet aan het referentieniveau, mits belanghebbende halfjaarlijks de voldoende voortgang van het inburgeringstraject aantoont aan het college.

Artikel 13. De taaltoets

1. De taaltoets wordt uitgevoerd door ROC.
2. Naast het oordeel over de taalvaardigheid, zal de onder lid 1 van dit artikel genoemde organisatie ook een oordeel geven over de meest geschikte taaltraining voor belanghebbende, hierbij uitgaande van de goedkoopst adequate voorziening.

Artikel 14. Geen verplichting tot taaltoets

Wanneer de taalvaardigheid op referentieniveau 1F niet is aangetoond, wordt toch geen taaltoets afgenomen indien:

a. het college vaststelt dat er in de individuele situatie van belanghebbende duurzame of langdurige belemmeringen zijn richting de arbeidsmarkt; of
b. tijdens een vorige uitkeringsperiode door een college is vastgesteld dat belanghebbende door in de persoon gelegen factoren niet in staat is om de Nederlandse taal op referentieniveau 1F machtig te worden; of
c. diverse malen een taalcursus of ander taalonderwijs gevolgd is en door een educatie-instelling vastgesteld is, dat belanghebbende vanwege in de persoon gelegen factoren niet is staat is om de Nederlandse taal op referentieniveau 1F machtig te worden; of
d. aan belanghebbende een ontheffing is verleend van de arbeidsplicht vanwege psychische, fysieke of sociale problematiek(en), waarbij de aard van de beperking waarvoor de ontheffing is afgegeven ertoe leidt dat het bereiken van referentieniveau 1F niet haalbaar is. Indien de ontheffing op enig moment niet wordt verlengd, dan dient de belanghebbende -indien van toepassing- alsnog de taaltoets af te leggen; of
e. bij aanvang van de uitkering duidelijk is dat er is sprake van kortdurende bijstand, waarbij kortdurend een periode van maximaal 4 maanden betreft.

Artikel 15. Kennisgeving en bereidverklaring

Als na afname van de taaltoets blijkt dat belanghebbende niet aan referentieniveau 1F voldoet, dan wordt de volgende procedure gevolgd:

1. Belanghebbende ontvangt binnen acht weken na het afleggen van de taaltoets de kennisgeving met de uitslag van de taaltoets.
2. Tijdens een gesprek wordt de uitslag van de toets en het redelijke vermoeden gecommuniceerd en krijgt belanghebbende, indien van toepassing, een passend taaltraject aangeboden dat wordt vastgelegd in een taalplan.
3. Als belanghebbende akkoord gaat, dan wordt het taalplan, indien van toepassing, opgenomen in het plan van aanpak. Het geaccordeerde taalplan staat gelijk aan de bereidverklaring om te starten met de inspanningsverplichting zoals bedoeld in artikel 18b lid 6 Participatiewet.

Artikel 16. Aanbod taaltraject

Belanghebbende krijgt een taaltraject aangeboden door de gemeente Dongen. Dit is maatwerk waarbij altijd uitgegaan wordt van de goedkoopst adequate voorziening.

Artikel 17. De voortgang van het taaltraject

1. Indien deze informatie voorhanden is, wordt in het taalplan opgenomen:
   a. het startniveau van belanghebbende; en
   b. het (eind)niveau dat voor belanghebbende redelijkerwijs haalbaar is; en
   c. het aantal maanden dat belanghebbende bij benadering nodig heeft om dit niveau te bereiken.

2. De inspanning en vorderingen worden gevolgd conform het hercontroleplan.
3. Om blijk te geven van diens inspanningen, overlegt belanghebbende hiervan bewijsstukken.

Artikel 18. Het ontbreken van verwijtbaarheid

1. Indien belanghebbende zich bereid heeft verklaard en zich naar oordeel van het college voldoende heeft ingespannen, maar de voortgang achterblijft, dan wordt geoordeeld dat elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, indien een omstandigheid zoals beschreven in artikel 4, lid b tot en met d PW aan de orde is, dan wel anderszins een individuele omstandigheid aanwezig is die maakt dat het gebrek aan voorgang niet verwijtbaar is.
2. Wanneer belanghebbende er niet in slaagt binnen de gestelde termijn het referentieniveau te bereiken, dan wel de gewenste vorderingen te maken, en er wordt door het college vastgesteld dat dit niet verwijtbaar is, kan het college besluiten het taaltraject te stoppen;
3. Voor de situatie zoals beschreven onder lid 2 van dit artikel hanteren we een termijn van maximaal 3 jaar.

Artikel 19. Herzien en afstemmen verlaging

Het college stemt de opgelegde verlaging op grond van artikel 18 b lid 7 PW in beginsel af op de omstandigheden van belanghebbende, op de wijze die is opgenomen onder a tot en met e.

a. Indien het college de bijstand verlaagt conform artikel 18b lid 9,10 of 11 PW, dan kan de verlaging worden stopgezet, indien belanghebbende aantoont dat hij zichzelf op een bepaald moment weer voldoende inspant en hij zich (opnieuw) bereid verklaart.
b. Indien de bepaling zoals onder a van toepassing is, dan stopt de verlaging vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum dat belanghebbende zich heeft gemeld om aan te geven dat hij wederom gestart is met zichzelf in te spannen en hij dit ook heeft kunnen aantonen. Dit wordt bekrachtigd door middel van het taalplan.
c. Wanneer belanghebbende op enig moment, nadat hij zich bereid heeft verklaard om zich in te spannen, stopt met de inspanning, dan dient de belanghebbende opnieuw mee te werken aan een taaltoets.
d. Onderdeel c is in beginsel niet van toepassing, indien belanghebbende binnen drie maanden na de bereidverklaring stopt met de inspanning. In dat geval wordt aangenomen dat het niveau van belanghebbende niet in die mate kan zijn verbeterd, dat het afnemen van de toets een significant beter resultaat oplevert.
e. Afstemming gebeurt conform artikel 18b lid 9,10 of 11 PW, met dien verstande dat voor de hoogte/het percentage van de afstemming wordt aangesloten bij het aantal maanden waarover reeds een afstemming voor deze gedraging is toegepast op de uitkering, in plaats van het aantal maanden dat is verstreken tussen de bereidverklaring en de gedraging. De afstemming wordt dus pas verhoogd als de afstemming over in totaal zes dan wel twaalf maanden heeft plaatsgevonden.

Artikel 20. Relatie met de Wet inburgering

Wanneer belanghebbende is begonnen met een leertraject in het kader van de Wet inburgering, kan het college dit aanmerken als 'voldoende inspanning' van de kant van de belanghebbende, zoals bedoeld in de Wet taaleis.

Hoofdstuk 6. Slotbepaling

Artikel 21. Intrekking oude beleidsregels

a. De artikelen 2.1 tot en met 3.11 van het 'Verzamelbesluit beleidsregels PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2018' (CVDR621993), vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dongen, geldend vanaf 2 maart 2019, wordt ingetrokken.
b. Op aanvragen die zijn ingediend voor de inwerkingtreding van deze beleidsregels en waarop nog niet is beslist, blijven de beleidsregels zoals genoemd in het eerste lid van toepassing, tenzij de nieuwe beleidsregels voor de aanvrager gunstiger zijn.
c. Op besluiten die zijn genomen op grond van de beleidsregels zoals genoemd in het eerste lid, blijven de daarop van toepassing zijnde bepalingen van kracht.

Artikel 22. Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de belanghebbende, afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van deze regels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 23. Citeertitel
Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Dongen'.

Artikel 24. Inwerkingtreding
Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2026

Aldus vastgesteld op 22 september 2026
Het college van burgemeesters en wethouders van Dongen.

Toelichting

In 2018 zijn de Verzamelbeleidsregels P-wet, IOAW, IOAZ en Bbz 2018 vastgesteld. Deze verzamelbeleidsregels bundelden het gemeentelijk beleid op een aantal gebieden van Werk en Inkomen. Omdat de verzamelbeleidsregels door onder andere nieuwe wetgeving (Wet breed offensief, de Participatiewet in Balans en de Wet van School naar Duurzaam Werk) en recente rechtspraak verouderd waren, hebben we de beleidsregels geactualiseerd. Daarbij hebben we de verzamelbeleidsregels ook op onderwerp uit elkaar getrokken. Dat is duidelijker voor zowel onze inwoners als de uitvoering.

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.

Hieronder volgt, voor zover noodzakelijk, een artikelsgewijze toelichting.

Hoofdstuk 2. Ondersteuning bij arbeidsinschakeling en/of re-integratie
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 capaciteiten van de belanghebbende (het meest) passend is, waarbij wordt gestreefd naar duurzame arbeidsinschakeling, wat niet wegneemt dat ook arbeid met kortere duur passend kan zijn (dus uitzendwerk kan ook een opstap zijn 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.

Maatschappelijke bijdrage
In plaats van sociale activering en de tegenprestatie wordt maatschappelijke participatie als optie naast arbeidsinschakeling mogelijk. Hiermee wordt in de wet erkend dat (directe) uitstroom naar werk niet voor iedereen haalbaar is. Maatschappelijke participatie kan als eerste stap in de richting van arbeidsinschakeling worden toegepast, maar ook zelfstandig worden ingezet voor de doelgroep waarbij dit het maximaal haalbare blijkt te zijn. De bedoeling van deze wijziging is de menselijke maat in de Participatiewet vast te leggen, zodat bijstandsgerechtigden de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Concreet houdt dit in, dat er nog meer dan voorheen naar iemands individuele mogelijkheden en omstandigheden moet worden gekeken. Kan iemand wel in deeltijd werken, maar niet uitstromen uit de bijstand? Dan kan zijn inzet om te werken gewaardeerd worden.

De belanghebbende kan de maatschappelijke participatie zelf vormgeven, mits de maatschappelijke participatie de arbeidsinschakeling niet belemmert of niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt (artikel 9, achtste lid, van de Participatiewet). Het recht op eigenstandig vormgeven van Participatie wordt in de wet verankerd om ruimte te geven aan eigen initiatieven van de bijstandsgerechtigden. Bij de groep waarbij arbeidsparticipatie (nog) niet mogelijk is, is het doel van maatschappelijke participatie

om vereenzaming te voorkomen, deel uit te maken van de samenleving en de levenskwaliteit te verhogen. Soms kan dit zelfs leiden tot participatie op de arbeidsmarkt. Wanneer mensen vanuit eigen motivatie en interesses actief zijn, houden zij dit over het algemeen beter vol dan bij activiteiten die zij niet zelf hebben uitgekozen.

Ondersteuning
Naast het recht om eigenstandig vorm te geven aan maatschappelijke participatie krijgt de bijstandsgerechtigde ook een aanspraak op ondersteuning. Dit recht op ondersteuning geldt ongeacht of de maatschappelijke participatie gericht is op arbeidsinschakeling of niet. Gemeenten kunnen inwoners ondersteuning geven als de inwoner zijn maatschappelijke participatie zelf vorm geeft. Maar ook als deze niet in staat is om zelf invulling te geven aan zijn maatschappelijke participatie en de gemeente deze een aanbod doet.

Artikel 3. Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)
Een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) 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 socialezekerheidsuitkering. Zij moeten dan jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd. Wanneer een niet-uitkeringsgerechtigde in aanmerking wil komen voor een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, moet hij/zij zichzelf melden bij de gemeente voor ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Het college kan voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden aan de niet uitkeringsgerechtigden als het college dat noodzakelijk acht. De voorzieningen dienen naar het oordeel van het college bijdragen aan duurzame arbeidsinschakeling en/of voorkomen dat de nugger bijstandsafhankelijk wordt. Het college beoordeelt per individuele nugger de noodzaak, aard en omvang van de ondersteuning, waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de betrokkene.

En wanneer de inzet van een voorziening noodzakelijk is om de niet-uitkeringsgerechtigde zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren of ondersteuning nodig heeft om aan het werk te gaan, kan een voorziening worden toegekend. Er mag dan geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Dit betekent dat, zoals hiervoor al 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.

Aan een niet-uitkeringsgerechtigde wordt geen vrijwilligerspremie, activeringspremie, uitstroompremie of een andere premie die hier qua aard en strekking mee overeenkomt verstrekt.
Artikel 4. Plan van aanpak
Bij aanspraak op ondersteuning stemt het college met belanghebbende af welke voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten (waaronder diens wensen en talenten) van de belanghebbende (het meest) passend is. Hierin ligt ook besloten dat het college rekening houdt met de omstandigheden van belanghebbende, zoals bepaalde zorgtaken. Als er sprake is van een inburgeringsplichtige met een bijstandsuitkering, dan worden de afspraken in het kader van de Participatiewet opgenomen in het PIP.

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

In principe krijgen alle uitkeringsgerechtigden een plan van aanpak. Hiervan kan worden afgezien als een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, tenzij de betreffende belanghebbende zelf om een plan van aanpak verzoekt.
Artikel 5. Voorzieningen
Het college kan een voorziening (gemeentelijke instrument) aan zowel belanghebbende als diens werkgevers verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie.

Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening werken we in regionaal verband samen binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Daarom hebben we het totale aanbod van voorzieningen, zowel voor belanghebbende als diens werkgevers, binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant op elkaar afgestemd. We hebben de gemeentelijke instrumenten, die voorheen in de regionale menukaart stonden, overzichtelijk in een overzicht gezet. Dit overzicht (bijlage 1) maakt integraal onderdeel uit van de beleidsregels. Dit betekent dat onze inwoners ook aan de bijlage rechten kunnen ontlenen.

Hoofdstuk 3. Verplichtingen
Artikel 6. Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar

Zoektermijn
Voor alle jongeren tot 27 jaar geldt na de melding een zoektermijn van 4 weken (artikel 41 lid 4 van de Participatiewet). In deze 4 weken moeten zij zoeken naar werk en/of scholing. Jongeren moeten kunnen aantonen dat zij hier actief mee bezig zijn geweest. Voor jongeren die recent ingeschreven stonden bij het praktijkonderwijs of het VSO geldt een uitzondering. Bij hen moet de gemeente de aanvraag meteen in behandeling nemen. Dit geldt ook voor jongeren met een medische urenbeperking of die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
Met de Participatiewet in balans is er aan artikel 41 Participatiewet een elfde en twaalfde lid toegevoegd:

- Lid 11. In afwijking van het vierde lid kan het college de aanvraag voor het verstrijken van de termijn van vier weken in behandeling nemen, indien naar het oordeel van het college de omstandigheden van de belanghebbende of het gezin daartoe aanleiding geven.
- Lid 12. In alle gevallen waar het vierde lid niet op van toepassing is, stelt het college betrokkene na melding onverwijld in de gelegenheid een aanvraag in te dienen.

Een gemeente mag met andere woorden beleid maken om de zoektermijn niet toe te passen voor kwetsbare jongeren. Daarom heeft de gemeente in het eerste lid opgenomen dat de zoektermijn alleen geldt voor jongeren tot 27 jaar die niet onder de doelgroep 'kwetsbare jongeren' vallen. Kwetsbare jongere is nader gedefinieerd in de begripsbepaling in artikel 1 van deze beleidsregels. Met deze aanvulling heeft de gemeente meer ruimte om te bepalen of voor een jongere de zoektermijn geldt, of dat zij de bijstandsaanvraag van de jongere meteen in behandeling kan nemen. Het is de bedoeling dat de gemeente de zoektermijn effectief inzet en niet toepast als deze niet het
gewenste effect heeft. Alle jongeren worden gesproken in een aanmeldgesprek. 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 de zoektermijn van vier weken.

In de Pw staan naast de algemene uitsluitingsgronden voor het recht op (algemene) bijstand, 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; of
- uit de houding en gedragingen van de jongere ondubbelzinnig blijkt dat hij zijn arbeidsverplichtingen van artikel 9 Pw of aanvullende verplichtingen op grond van artikel 55 Pw niet wil nakomen.

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

In lid vijf staat beschreven dat we een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht heeft op studiefinanciering, in beginsel niet terugleiden naar school. De wet sluit het studeren met een uitkering niet uit, zoals dat vroeger wel het geval was. Om te voorkomen dat bijstand verkapte studiefinanciering wordt, maar ook omdat we nog andere methoden hebben om deze jongeren te begeleiden naar de arbeidsmarkt, hebben we deze bepaling opgenomen. Dit betekent overigens niet dat deze jongeren na het vinden van een baan niet alsnog een startkwalificatie kunnen halen. In de praktijk blijkt dat de meeste van de jongeren die zich melden gebaat zijn 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 en behalen alsnog een startkwalificatie én doen werkervaring op.

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 Rijkskas 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 als het niet kunnen beschikken over de bewijsstukken niet verwijtbaar is. Als de jongere geen bewijsstukken overlegt waaruit blijkt dat onderwijs niet meer tot zijn mogelijkheden behoort, wordt ervanuit gegaan 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. Als 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.

Hoofdstuk 4. Ontheffingen
Artikel 7. Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen
Op grond van de Pw is iedere uitkeringsgerechtigde verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden en 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 gegeven (behalve bij personen die volledig en 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 een 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 klantregisseur zorgvuldig met 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, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt en het 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 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 verleend worden 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 belanghebbende gevraagd 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 kortdurende zorgtaken, die dienen ter overbrugging wanneer reguliere zorg nog niet geregeld is. Dit kunnen bijvoorbeeld de zorgtaken zijn voor één of meer 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 Pw op hen niet van toepassing zijn.

Onder de groep 'volledig en duurzaam arbeidsongeschikt' 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 vaststaat, door 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 medisch onderzoek is dan niet meer nodig.
Artikel 11. Rekening houden met bepaalde zorgtaken
Mantelzorg voor een partner, familielid of andere dierbare kan in tijd en intensiteit een zware belasting zijn voor een bijstandsgerechtigde. In de Participatiewet in balans wordt ruimte geboden voor mantelzorg. Mantelzorg kan een invulling zijn van maatschappelijke participatie.

Mantelzorg in welke vorm dan ook (intensief of niet) kan een dringende reden zijn op basis waarvan de gemeente ontheffing verleent van de arbeidsverplichtingen (art. 9 lid 2 Pw). Dit zal in de meeste gevallen betekenen dat, als een voorziening wordt aangeboden, bekeken wordt of belanghebbende deel kan nemen aan de voorziening en dat daarnaast nog voldoende ruimte bestaat voor de zorgtaken. Op welke wijze dat gebeurt kan worden vastgelegd in de individuele afspraken over de invulling van de participatieplicht. 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 bijvoorbeeld worden gedacht aan kinderopvang of een Wmo voorziening. Overigens hoeft de gemeente niet persé zelf alle voorzieningen te organiseren, maar zij dient wel rekening te houden met het beschikbaar zijn hiervan.

Hoofdstuk 5. Taaleis
De Eerste Kamer heeft op 17 maart 2015 ingestemd met het wetsvoorstel 'Wet taaleis WWB' (hierna: Wet taaleis). Op 1 januari 2016 is de 'Wet Taaleis Participatiewet' in werking getreden, opgenomen als artikel 18b van de Participatiewet, met als uitgangspunt dat iedere bijstandsgerechtigde de Nederlandse taal op referentieniveau 1F (A2) dient te beheersen. Gemeenten zijn verplicht om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid, en bij onvoldoende inspanning kan de uitkering worden verlaagd.

Actuele status (2026)
De taaleis blijft niet alleen bestaan, maar wordt zelfs opnieuw bevestigd in het wetsvoorstel "Participatiewet in balans", dat per 1 januari 2026 gefaseerd wordt ingevoerd. De taaleis blijft van kracht in de Participatiewet, en met het behouden ervan komen er vanaf 2027 middelen beschikbaar voor het aanbieden van taalonderwijs.

Wet Taaleis
Het niet voldoende beheersen van de Nederlandse taal is nadrukkelijk géén uitsluitingsgrond of toegangsvoorwaarde voor bijstand. De taaleis is alleen van toepassing, als er recht op bijstand bestaat en heeft betrekking op alle bijstandsgerechtigden. De taaleis legt een inspanningsverplichting op aan belanghebbende. Voldoende is, dat de belanghebbende zich inspant om de Nederlandse taal voldoende machtig te worden om zo belemmeringen richting re-integratie en de arbeidsmarkt weg te nemen. Hiermee is de Wet taaleis een re-integratie-instrument. Doel van die inspanningsverplichting is om de volgende vaardigheden in de Nederlandse taal op referentieniveau 1F te verwerven:
- Spreekvaardigheid;
- Luistervaardigheid;
- Gespreksvaardigheid;
- Schrijfvaardigheid;
- Leesvaardigheid.

Met de Wet taaleis krijgen gemeenten de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid. Zonder Nederlands te begrijpen en te spreken is het immers veel moeilijker om aan het werk te komen en daarmee uit de bijstand geraken. Bovendien draagt kennis van de taal bij aan maatschappelijke participatie.

De Participatiewet kent een brede arbeids- en re-integratieverplichting. Gezien het belang van de beheersing van de Nederlandse taal voor arbeidsinschakeling is ervoor gekozen om de Participatiewet uit te breiden met een taaleis. In artikel 18b is de verplichting opgenomen om aan te tonen dat de aanvrager de Nederlandse taal beheerst. Niet meewerken aan de inspanning tot verbetering van de Nederlandse taal kan volgens dit artikel leiden tot afstemming van de uitkering tot uiteindelijk wel 100%.
Artikel 12. Aantonen kennis Nederlandse taal
De belanghebbende moet over een document beschikken waaruit blijkt dat deze de Nederlandse taal voldoende beheerst. Deze plicht geldt voor iedere belanghebbende. De bewijslast rust in beginsel op de belanghebbende.
Lid 1. Wanneer betrokkene in de leerplichtige leeftijd (tussen 5 en 16 jaar) tenminste acht jaren in Nederland heeft gewoond, kan ervan uitgegaan worden dat door betrokkene gedurende acht jaar Nederlandstalig onderwijs is gevolgd. Dit hoeft niet verder met bewijsstukken onderbouwd te worden, omdat dat duidelijk is vanuit basisregistratie. Hiermee is het een feit van algemene bekendheid, dat niet bewezen hoeft te worden. Wel dient er in dat geval een eigen verklaring te worden getekend zoals bedoeld in lid 5.
Lid 2. Voorbeelden van particulier of Nederlandstalig onderwijs in het buitenland zijn:
- een Belgisch diploma met een voldoende voor het vak Nederlands cijferlijst (beide documenten voorzien van apostille);

- een Surinaams diploma met voldoende voor het vak Nederlands cijferlijst (beide documenten voorzien van apostille);
- een diploma van het Europees baccalaureaat van de Europese school, met Nederlands als 1e of 2e taal en een voldoende voor het vak Nederlands;
- een getuigschrift International baccalaureaat Middle Years Certificate, International General Certificate of Secondary Education of International Baccalaureaat met een voldoende voor het vak Nederlands.

Lid 3. De volgende documenten worden door het college beschouwd als gelijkwaardig aan het diploma inburgering:

- een diploma Staatsexamen Nederlands als tweede taal (NT-2), programma I of II;
- een WIN-Certificaat, met bijbehorende verklaring van de school, met voldoende niveau voor onderdeel Maatschappij Oriëntatie (t/m 31 augustus 2001 85% of hoger, vanaf 1 september 2001 80% of hoger) en voldoende taalniveau op alle onderdelen (niveau A2);
- een Certificaat Inburgering Oudkomers met op alle taalonderdelen niveau A2;
- een document waaruit blijkt dat de Verkorte Vrijstellingstoets is afgelegd en behaald;
- een certificaat Naturalisatietoets (zoals dit luidde voor 1 april 2007). Hieruit moet blijken dat belanghebbende geslaagd is voor de volgende vijf onderdelen: kennis van staatsinrichting en maatschappij; spreek-, luister-, schrijf- en leesvaardigheid. Bij een ander document kan bijvoorbeeld worden gedacht aan (deel)certificaten, waaruit blijkt dat men de Nederlandse taal op niveau 1F beheerst (taalcursussen).

Lid 4. Wanneer een belanghebbende al eerder heeft aangetoond dat hij de Nederlandse taal op het referentieniveau beheerst door de taaltoets met goed gevolg af te sluiten of wanneer er eerder door een college geoordeeld is dat belanghebbende voldoet, dan geldt dat als voldoende bewijs. Merk op dat hier gesproken wordt over een college. Dat betekent dat het ook een college kan zijn van een andere gemeente in Nederland, indien het niveau getoetst en vastgesteld is op grond van artikel 18b van de Participatiewet.
Lid 5. Wanneer belanghebbende op geen andere manier kan bewijzen voldoende taalvaardig te zijn, maar het college kan dit wel uit haar systemen halen (bijvoorbeeld BRP), dan kan gewerkt worden met een eigen verklaring. Deze vult belanghebbende in tijdens een intakegesprek of een participatiegesprek. De reden is dat belanghebbende op grond van de Wet taaleis verplicht is om een document te overleggen waaruit het taalniveau blijkt. Het college beschouwd deze eigen verklaring in dat geval als bewijsstuk waarmee door belanghebbende het taalniveau wordt aangetoond.
Lid 6. Voor inburgeringsplichtigen op grond van de Wet inburgering geldt dat zij al een verplichting hebben om de Nederlandse taal machtig te worden. Op grond van de Wet inburgering heeft een inburgeraar 3 of 5 jaar de tijd om te voldoen aan het in die wet vereiste taalniveau (A2), wat vergelijkbaar is met 1F. Wanneer een belanghebbende begonnen is met een leertraject in het kader van de Wet inburgering, kan dit worden gezien als waarborg dat belanghebbende binnen afzienbare tijd zal voldoen aan het referentieniveau. De waarborg bestaat er onder andere uit, dat belanghebbende een boete opgelegd krijgt indien hij niet voldoet aan de eisen die door de Wet inburgering worden gesteld. Deze boete is minimaal € 250,- en maximaal € 1250,-. Daarnaast worden de termijnen waarbinnen een belanghebbende dient te slagen door DUO in de gaten gehouden. Niet meewerken kan zelfs gevolgen hebben voor de verblijfsvergunning. Door toevoeging van dit lid wordt voorkomen dat de belanghebbende met twee verschillende (sanctie)regimes te maken krijgt. Het college dient echter wel te monitoren in welke mate voortgang wordt gemaakt met het inburgeringstraject. Dit gebeurt conform het hercontroleplan. Desgevraagd moet de belanghebbende het (voldoende) volgen van een dergelijk traject aantonen aan de hand van documenten. Dat geldt ook voor het meten van de voortgang. Laat de aanvrager/ belanghebbende het na om de betreffende documenten te overleggen, dan heeft dit nog geen directe gevolgen voor het recht op algemene bijstand. Gevolg is wel, dat bij het niet verstrekken van een bewijs dat men een inburgeringstraject volgt of voortgang maakt, de verplichting om een toets af te leggen in het kader van de Wet taaleis alsnog opkomt. De waarborg en het voorbehoud komen dan immers te vervallen.

Artikel 13. De taaltoets

Dit artikel beschrijft dat de organisatie die de toets afneemt ook een advies formuleert met betrekking tot het niveau van taalvaardigheid. Dit behelst tevens een advies over de taaltraining die het beste bij de persoon en het niveau van de belanghebbende past, waarbij altijd wordt gekeken naar het goedkoopst adequate alternatief.

Artikel 14. Geen verplichting tot taaltoets

De keuze om geen taaltoets af te nemen is maatwerk. De omstandigheden van belanghebbende en in de persoon gelegen factoren worden altijd meegewogen in dit besluit. Omdat de gemeente Dongen de taaltoets ziet als re-integratie instrument en deze ook zo wil inzetten, zal geen taaltoets worden afgenomen als er andere langdurige individuele belemmeringen zijn richting arbeidsmarkt. Het moet dus niet gaan om een tijdelijke belemmering zoals b.v. een gebroken arm of been maar om echt een langdurige en/of duurzame belemmering.
In veel gevallen zal het afnemen van een taaltoets in zijn geheel niet zinvol zijn en tevens strijdig zijn met het evenredigheidsbeginsel; de voor de belanghebbende nadelige gevolgen van een besluit zijn

onevenredig in verhouding tot de met het besluit te dienen doelen. Dat is het geval bij personen waarvan reeds is vastgesteld dat zij niet leerbaar zijn of wanneer er sprake is van andere zwaarwegende problematiek in het individuele geval. Hierbij kan worden gedacht aan psychische problemen, waardoor zowel het afleggen van de taaltoets als het leveren van inspanningen na het zakken voor de toets geen toegevoegde waarde heeft. Vaak zal het zelfs enkel negatieve
consequenties hebben. Een dergelijk traject is namelijk een zware belasting voor de belanghebbende en zal veelal leiden tot een teleurstelling en wellicht een afstemming van de uitkering. Bovendien pleegt het college op die manier inzet, terwijl op voorhand duidelijk is dat dit niet tot het gewenste resultaat zal leiden.
Ook wordt er geen taaltoets afgenomen als op voorhand duidelijk is dat de bijstandsverlening van korte duur zal zijn. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen bij een op handen zijnde emigratie of wanneer belanghebbende reeds een arbeidsovereenkomst is aangegaan, die start op een datum in de toekomst. De reden hiervan is dat er voor belanghebbende na een eventueel negatief resultaat van
de toets niet voldoende tijd is om het taalniveau te verhogen; vaak zal er wat tijd overheen gaan voordat iemand kan starten met een taaltraining.

Artikel 15. Kennisgeving en bereidverklaring

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 16. Aanbod taaltraject

Omdat de gemeente Dongen de inspanning die is verbonden aan de taaleis aanmerkt als reintegratie-traject, wordt er een taaltraining aangeboden door de gemeente Dongen. Dit is een training die past bij de situatie van belanghebbende en diens mogelijkheden, waarbij altijd gekozen wordt voor de goedkoopst adequate voorziening. De invulling van de taaltraining is afhankelijk van het gemeten en redelijkerwijs haalbare niveau van een belanghebbende en kan variëren van de inzet van een taalmaatje tot een taalcursus bij een onderwijsinstelling.

Artikel 17. De voortgang van het taaltraject

We volgen de inspanningen en voortgang van de taaltraining conform het hercontroleplan. Het is aan belanghebbende om de inspanningen en vorderingen aan te tonen middels een bewijs van aanwezigheid en rapportages omtrent voortgang. Deze gegevens kunnen door belanghebbende opgevraagd worden bij het instituut dat de training geeft.

Artikel 18. Het ontbreken van verwijtbaarheid

In artikel 8 wordt invulling gegeven aan lid 6 onderdeel b van artikel 18b van de Participatiewet. Daar is opgenomen dat geen verlaging wordt toegepast indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, voor wat betreft het niet slagen voor de taaltoets.
In artikel 4 is opgenomen dat het college een belanghebbende in bepaalde gevallen geen taaltoets laat afleggen. Dit is onder ander het geval wanneer reeds duidelijk is dat een belanghebbende niet leerbaar is en/of wanneer hij de toets hoogstwaarschijnlijk nooit zal halen. Bij het vaststellen van de verwijtbaarheid wordt bij de redenen uit artikel 4 aangesloten. Qua volgtijdelijkheid zal het theoretisch zo moeten zijn, dat een persoon die valt onder een van deze criteria, de toets doorgaans niet heeft hoeven afleggen. Het college heeft dan immers al besloten dat de toets niet van toepassing is. Er zullen zich echter situaties voordoen waarin de omstandigheden vooraf niet geheel duidelijk waren of pas later, tijdens of na het maken van de toets, zijn opgekomen.
Naast de genoemde redenen, zijn er nog legio omstandigheden die oorzaak kunnen zijn van het ontbreken van verwijtbaarheid. Dat zal altijd op individueel niveau beoordeeld moeten worden, waardoor deze omstandigheden niet als een losstaand iets gezien kunnen worden. De omstandigheid dient te worden bezien in het licht van de complete individuele situatie. Het kan bijvoorbeeld gaan om iemand die tijdens de periode dat hij zich had moeten inspannen thuis veel problemen heeft gehad, waardoor het leren van de Nederlandse taal tijdelijk niet kon plaatsvinden.

Artikel 19. Herzien en afstemmen verlaging

In artikel 10 is een aantal zaken geregeld, die in de wet niet helemaal duidelijk, dan wel niet voldoende uitgewerkt zijn. Zou de letter van de wet worden gevolgd, dan is er in verschillende gevallen sprake van een schending van het evenredigheidsbeginsel en het gelijkheidsbeginsel. Er is bijvoorbeeld geen inkeerbepaling opgenomen in de wet. Voorbeelden hiervan:

- Iemand geeft in eerste instantie aan niet bereid te zijn om zich in te spannen de Nederlandse taal machtig te worden. Vervolgens bedenkt hij zich en gaat hij toch aan de slag. Wanneer de wet zou worden gevolgd, dan zou de verlaging, ondanks deze ommekeer van belanghebbende, toch gewoon blijven doorlopen. Dit motiveert belanghebbenden uiteraard absoluut niet om het gedrag te veranderen, terwijl het college juist wel wil dat een belanghebbende zich alsnog gaat inspannen.
- Wanneer een belanghebbende zich juist wel bereid heeft verklaard de Nederlandse taal te leren en hij dat ook doet, maar er een aantal maanden later mee stopt, dan geldt dezelfde hoogte van de verlaging als bij iemand die nooit gestart is. Dus, iemand die na 7 maanden stopt en de toets niet haalt, zou meteen een maatregel van 40 % krijgen, in plaats van 20%. Stopt iemand na 12 maanden dan bedraagt de verlaging zelfs 100%. Dit is niet proportioneel. Met deze bepaling is getracht dit onbedoelde effect te repareren: met deze bepaling is geregeld dat de maanden dat belanghebbende zich wél inspant, niet worden meegerekend voor het bepalen van de hoogte van

de afstemming. Als iemand stopt na 7 maanden zijn best gedaan te hebben, dan bedraagt de maatregel 20% gedurende 6 maanden. Vanaf de 7e afstemmingsmaand gaat de afstemming naar, 40 % enz.

Artikel 20. Relatie met de Wet educatie
Indien belanghebbenden een aanbod met als doel taalverhoging hebben aanvaard en dit nog volgt op de ingangsdatum van de Wet taaleis, is men actief bezig met Nederlandse taalverhoging. Zij leveren daarmee 'voldoende inspanning'.

Hoofdstuk 6. Slotbepaling
Artikel 21. Overgangsrecht
In dit artikel is opgenomen dat bij aanvragen en lopende onderzoeken voor de ingangsdatum van deze beleidsregels, waarover nog geen besluit is genomen na de ingang van het nieuwe beleid, niet nadelig kunnen uitpakken als het nieuwe beleid minder gunstig is voor de belanghebbende. Het besluit kan dus genomen worden op zowel het oude beleid als het nieuwe beleid.

Bijlage: Overzicht instrumenten re-integratie behorend bij beleidsregels re-integratie 2026 gemeente Dongen

1. Bemiddeling naar werk

Omschrijving
De gemeente kan, naast jobcoaching, ook naar werk trajecten inzetten om de arbeidsinschakeling van kandidaten te bevorderen. Deze trajecten zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, het vergroten van werknemersvaardigheden en het voorbereiden op duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt.

Doelgroep
Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van artikel 7 van de Participatiewet (Pw).

Naar werk traject
- Duur: 6 tot 9 maanden
- Inzet: maximaal 24 uur per week
- Uurtarief: € 90 per uur

Dit traject is gericht op:
- het versterken van werknemersvaardigheden
- het vergroten van arbeidsritme
- het voorbereiden op uitstroom naar werk

Werkfit traject
- Duur: 6 tot 9 maanden
- Inzet: maximaal 40 uur
- Uurtarief: € 90 per uur

Dit traject is gericht op:
- het ontwikkelen van basisvaardigheden
- het verbeteren van belastbaarheid
- het vergroten van afstand tot de arbeidsmarkt richting werk

Kosten
Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

Uitgangspunten
- De inzet van trajecten wordt afgestemd op de individuele ondersteuningsbehoefte
- Vooraf wordt een plan van aanpak en offerte opgesteld
- De gemeente beoordeelt de noodzaak en doelmatigheid
- Trajecten worden periodiek geëvalueerd

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

2. Bemiddeling naar maatschappelijke participatie (participatieplaats)

Omschrijving
Wanneer vanwege de individuele situatie een belanghebbende (vooralsnog) geen uitzicht heeft op regulier werk, kan bemiddeling plaatsvinden naar een plaats waarmee maatschappelijke deelname wordt bevorderd (grondslag verordening: art. 7a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024).

Doelgroep
Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van de Pw.

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 of maatschappelijke instelling en belanghebbende legt het college in ieder geval vast:

a. De aard van de werkzaamheden;
b. De duur van de participatieplaats;
c. Afspraken over 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 Pw, 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 Pw (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 indicatie voor beschut werk. Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat zij nog niet in een reguliere baan kunnen werken. Ook niet met extra begeleiding en extra voorzieningen van de gemeente of het UWV (grondslag verordening: art. 7d Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024).
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 in beginsel zelfstandig de locatie van de beschutte werkplek kunnen bereiken. Is dit niet mogelijk, dan kunnen kandidaten ook met een vervoersvoorziening naar het werk.

- Wanneer de kandidaat loonwaarde heeft van minder dan 30 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt de loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
- Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college gemotiveerd afwijken van dit advies.
- Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met het aantal beschutte werkplekken dat door het college is vastgesteld. Dit is gelijk aan het aantal dat bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, wordt bepaald.

4. Detachering door mens-ontwikkelbedrijf
Omschrijving
De belanghebbende wordt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid door een mens-ontwikkelbedrijf 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 Pw.
Kosten
De kosten die verbonden zijn aan een detacheringstraject worden vooraf bepaald tussen de gemeente en het mens-ontwikkelbedrijf.
Duur
Afhankelijk van detacheringsvorm.
Overige opmerkingen
- De drie mens-ontwikkelbedrijven in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant hanteren deels gelijkwaardige en deels afwijkende detacheringsformules. Kosten en voorwaarden verschillen per variant en per mens-ontwikkelbedrijf.
- De detachering kan, mede doordat de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, samenvallen met andere instrumenten zoals (forfaitaire) loonkostensubsidie, proefplaatsing, beschut werk, persoonlijke ondersteuning bij werk, een vervoersvoorziening, een intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap of een meeneembare voorziening.

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 paragraaf 2.3.1 en 2.3.2 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024 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 Pw.

Kosten
Wanneer het gaat om een jobcoachvergoeding aan de werkgever of aan een externe jobcoach wordt gekeken naar meest passende ondersteuning voor de belanghebbende. De gemeente hanteert een maximaal uurtarief van € 100,00. Het maximale tarief wordt jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de ontwikkeling van de UWV-tarieven.

Duur
De gemeente Dongen hanteert:
• Geen vaste ondergrens in arbeidsduur;
• Beoordeling op basis van ondersteuningsbehoefte;
• Toekenning per periode van 26 weken;

Regime	Maximaal per half jaar	Maximaal per jaar
Licht	12 uur	24 uur
Regulier	24 uur	48 uur
Intensief *	30 uur	60 uur

*Alleen na inhoudelijke onderbouwing en akkoord van de gemeente.
De beschikbare uren (per maand) zijn bij elkaar opgeteld over de gehele looptijd naar inzicht van de jobcoach in te zetten gedurende de looptijd. Bijvoorbeeld: bij een "regulier"-pakket is er 24 uur per half jaar te besteden. De jobcoach kan ervoor kiezen om in de eerste 3 maanden gemiddeld 6 uur per maand in te zetten en daarna tussen de 2 uur per maand. Op halfjaar basis wordt het maximum van 24 uur niet overschreden.

Nadere voorwaarden bij jobcoaching
Algemeen

- De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn erop gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het versterken van de loonwaarde, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.
- De ondersteuningsbehoefte van de kandidaat staat centraal.
- Elke 26 weken vindt een herbeoordeling plaats.
- Een verlenging van de jobcoachduur vereist:
  - Een nieuwe beoordeling;
  - Een nieuw plan van aanpak;
  - Een nieuwe offerte
- 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 [1] of erkend leermeesterschap in staat stellen de begeleiding op te pakken zodanig dat jobcoaching overbodig wordt. Deze Harrie-training is voor werkgevers gratis. Zie '6. Interne werkbegeleiding'.
- Facturatie vindt achteraf plaats op basis van goedgekeurde uren en een urenregistratie.

Een aanvraag voor jobcoaching bestaat uit:

- Een aanvraagformulier
- Een plan van aanpak
- Een offerte

1) Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aanwerknemers met een arbeidsbeperking. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. Deze training wordt gratis aangeboden via het Werkcentrum

- Na goedkeuring door de gemeente kan het traject starten.
- De gemeente verstrekt uitsluitend een beschikking aan de kandidaat als belanghebbende binnen de Participatiewet. Afspraken met jobcoachorganisaties worden vastgelegd via het aanvraagformulier met het plan van aanpak en de offerte.

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

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

Coachingsplan en evaluatie
- Voor reguliere en intensieve trajecten geldt:
  - Tussenrapportage na 3 maanden;
  - Eindrapportage na 26 weken;
  - Nieuwe aanvraag bij verlenging.
- Het college beoordeelt minimaal één keer per 26 weken of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn.
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach, stelt samen met de werknemer en zijn werkgever een coachingsplan op waarin ten minste is opgenomen:

a. De coachingsdoelen – indien het persoonlijke doelen betreffen zijn deze te allen tijde direct aan het werk gerelateerd;
b. De activiteiten die de jobcoach uit gaat voeren en voor welke uren.

- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach geeft uiterlijk vier weken voorafgaand aan de (her-)meting van de loonwaarde een rapportage waarin de voortgang wordt beschreven aan de hand van:

a. Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin;
b. Een verantwoording over de werkwijze waaruit blijkt in welke mate de gestelde doelen zijn behaald;
c. 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
- De voorziening eindigt op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.
- Indien er sprake is van langdurige ziekte (>6 weken) wordt de begeleiding door de jobcoach (tijdelijk) stopgezet voor de duur van de afwezigheid op de werkplek, tenzij de duurzaamheid van de plaatsing in het geding komt en de begeleiding daartoe niet kan worden opgepakt door een werkmakelaar.
- Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching. De tabel ‘pakketten jobcoachen’ is hierbij richtinggevend.

6. Jobcoaching tijdens proefplaatsing
Omschrijving
De gemeente kan jobcoaching inzetten tijdens een proefplaatsing. Deze inzet is gericht op het ondersteunen van de kandidaat bij de start op de werkplek en het vergroten van de kans op duurzame plaatsing. Na een succesvolle proefplaatsing kan, indien nodig, aansluitend jobcoaching worden ingezet volgens de reguliere systematiek.

Inzet proefplaatsing
- Inzet: maximaal 6 uur jobcoaching per proefplaatsing van maximaal 2 maanden
- Uurtarief: € 100 per uur

De inzet is bedoeld voor:
• begeleiding bij de opstart van werkzaamheden
• afstemming met de werkgever
• ondersteuning op de werkvloer

Uitgangspunten
• Jobcoaching tijdens proefplaatsing wordt ingezet indien dit bijdraagt aan een succesvolle plaatsing
• De inzet is kortdurend en gericht op de opstartfase
• Er wordt geen onderscheid gemaakt in verschillende regimes
• Vooraf wordt een plan van aanpak en offerte opgesteld en beoordeeld

Met deze werkwijze sluit de gemeente aan bij de UWV-systematiek, maar kiest zij voor een vereenvoudigde en eenduidige inzet. Door te werken met een vast aantal uren wordt duidelijkheid geboden en worden administratieve lasten beperkt.

7. 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. Dit is een directe collega die over vaardigheden (bij voorkeur in bezit is van een Jobcoach certificaat of een Harrie training heeft gevolgd) beschikt om de belanghebbende te ondersteunen in de dagelijkse werkzaamheden. Het gaat dus om begeleiding die geboden wordt door een collega-werknemer of de werkgever zelf.
Doelgroep
Doelgroep Pw.
Kosten
Maatwerk. De subsidie wordt vastgesteld op de aangetoonde meerkosten voor de werkgever.
Duur
In beginsel 1 jaar, te verlengen met 2 keer 1 jaar indien het college oordeelt dat er redenen zijn om de interne werkbegeleiding voort te zetten. De maximale duur is 3 jaar.
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 = begeleidingskosten in aanmerking te komen dient de intern begeleider een training te hebben gevolgd die hem/haar in staat te 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.

8. 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. De loonkostensubsidie is een financiële compensatie voor de werkgever ter vergoeding van het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. De subsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten, voor zover dit is bepaald in de Participatiewet en de gemeentelijke verordening (grondslag: artikel 7e Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2024).
Doelgroep
Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor:
- Doelgroep banenafspraak;
- Mensen die beschut werken;
- Schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever.

Kosten
Afhankelijk van de uitkomst van een objectief vastgestelde loonwaarde onderzoek op de werkplek met het regionaal overeengekomen gevalideerde instrument conform de landelijk vastgestelde methodiek.
Duur
De loonkostensubsidie kent geen maximale looptijd en kan worden verstrekt zolang de werknemer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en aan de wettelijke voorwaarden voldoet. De loonkos-

tensubsidie eindigt zodra niet langer aan de wettelijke voorwaarden voor loonkostensubsidie wordt voldaan.

Overige opmerkingen

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

9. Loonkostensubsidie (forfaitair)

Omschrijving

De forfaitaire loonkostensubsidie is een stimulans voor werkgevers om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt (sneller) in dienst te nemen en te houden. De gemeente kan in overleg met de werkgever voor het eerste half jaar van het dienstverband kiezen voor forfaitaire loonkostensubsidie. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon. Uiterlijk in de vijfde maand van het dienstverband wordt de loonwaarde voor de werkplek alsnog objectief vastgesteld. Uiterlijk vanaf de zevende maand geldt de vastgestelde loonwaarde (grondslag verordening: art. 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024).

Doelgroep

Gemeenten kunnen forfaitaire loonkostensubsidie inzetten voor:

- Doelgroep banenafspraak;
- 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! De no risk polis kan pas ingezet worden als de kandidaat is ingeschreven in het doelgroepregister.

10. Loonkostensubsidie (via Praktijkroute)

Omschrijving

De Praktijkroute is een extra toegangsroute om mensen met een arbeidsbeperking en/of verwachte verminderde loonwaarde in het doelgroepregister van de banenafspraak op te nemen (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024).

Doelgroep

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

Kosten

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

Duur

Niet van toepassing.

Overige opmerkingen

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

11. 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. De proefplaatsing is bedoeld om te beoordelen of de functie passend is. De werkgever moet de intentie hebben om na een succesvolle proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
Doelgroep
- Doelgroep loonkostensubsidie.
- Doelgroep Pw met verwachte verminderde loonwaarde (praktijkroute).
- Doelgroep Pw.

Kosten
Behoud van uitkering.
Duur
In de eerste termijn voor maximaal twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met een tweede termijn van maximaal vier maanden. De proefplaatsing wordt voor een zo beperkt mogelijke duur ingezet met een maximum van zes maanden.
Overige opmerkingen
- Voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een proefplaatsingsovereenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaatsing, het aantal werkzame uren per week en de aard van de werkzaamheden staan beschreven.
- De PEP-polis (Praktijkervaringplekpolis) is van toepassing.

12. Werkervaringsplek (WEP)/Ontwikkelplek
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 Pw.
Kosten
Behoud van uitkering.
Duur
Maximaal 6 maanden. Kan eenmalig worden verlengd met 6 maanden.
Nadere voorwaarden:
- De duur is zo kort mogelijk, er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats, en het betreft boven formatieve additionele 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 additionele 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/haar 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 (Praktijkervaringplekpolis) kan worden ingezet.

13. 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, jobcoach, 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.
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 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.
- Belanghebbenden vanaf 27 jaar en ouder: de premie bedraagt maximaal € 5.000 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.
- De premie wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van een lager aantal uren. Mits dit aantal contracturen leidt tot bijstandsonafhankelijkheid.

14. Scholing en/of training
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 Pw.
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 uitkeringsonafhankelijkheid van de belanghebbende.

15. Taal
Omschrijving
Elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden van taal. De Participatiewet is uitgebreid met een taaleis. Met de Wet taaleis krijgen gemeenten de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid.

Doelgroep
Doelgroep Pw.
Kosten
Maatwerk.
Duur
Maatwerk.
Overige opmerkingen
De taaleis is alleen van toepassing, als er recht op bijstand bestaat en heeft betrekking op alle bijstandsgerechtigden. De taaleis legt een inspanningsverplichting op aan belanghebbende. Voldoende is, dat de belanghebbende zich inspant om de Nederlandse taal voldoende machtig te worden om zo belemmeringen richting re-integratie en de arbeidsmarkt weg te nemen. Hiermee is de Wet taaleis een re-integratie-instrument. Doel van die inspanningsverplichting is om de volgende vaardigheden in de Nederlandse taal op referentieniveau 1F te verwerven:
- Spreekvaardigheid;
- Luistervaardigheid;
- Gespreksvaardigheid;
- Schrijfvaardigheid;
- Leesvaardigheid.

16. Intermediaire activiteit bij motorische handicap
Omschrijving
Wanneer een belanghebbende moeite heeft met 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 bijvoorbeeld denken aan een doventolk of hulp bij het opbergen van dossiers. 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 2024).

Doelgroep

Doelgroep Pw.
Kosten
Maatwerk. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de normbedragen zoals vastgesteld in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum.
Duur
Maatwerk.
Overige opmerkingen
- Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.
- Om de noodzaak van een intermediaire activiteit vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden.
- Bij toekenning (en herbeoordeling) van de voorziening wordt bepaald en vastgelegd of en op welk moment een evaluatie van de noodzaak van de intermediaire voorziening zal plaatsvinden.
- De intermediaire voorziening stopt wanneer de werkzaamheden van belanghebbende stoppen waarvoor de intermediaire activiteit noodzakelijk was.
- Er is geen grens voor inkomen en vermogen van toepassing.
- Er wordt geen drempelbedrag voor de voorziening gehanteerd.

17. 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 rolstoeltoegankelijke werkruimte).
Doelgroep
Doelgroep Pw 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.

18. 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 2024).
Doelgroep
Doelgroep Pw.
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.

19. Onkostenvergoeding
Omschrijving
Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een plaatsing op betaald werk.
Doelgroep
Personen die in verband met arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten moeten maken, welke niet anderszins worden vergoed.
Kosten
Maatwerk.
Duur
Afhankelijk van specifieke omstandigheden.
Overige opmerkingen
- Het gaat om kosten die noodzakelijk zijn in verband met arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject, en die belanghebbende zelf niet kan betalen.
- Er is geen recht op een onkostenvergoeding ten aanzien van kosten waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.
- Voor zover het 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 meer-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 leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt en belanghebbende deelneemt aan het re-integratie-/inburgeringstraject dan wel parttime werkt.

20. 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 2024).
Doelgroep
Doelgroep Pw.
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.

21. 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. De duur bedraagt 3 maanden.
Overige opmerkingen
Voor geplaatste kandidaten met een doelgroep indicatie blijft de gemeente per definitie betrokken in het kader van de loonkostensubsidie.