

Nadere regels en beleidsregels Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026

- Deze nadere regels en beleidsregels vloeien voort uit de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026 (verder aangeduid als Re-integratieverordening). Het Dagelijks Bestuur van de MGR (DB) heeft bij deze verordening van het Algemeen Bestuur (AB) de bevoegdheid gekregen een aantal nadere regels te stellen. Daarnaast heeft het DB van de colleges van de deelnemende gemeenten de bevoegdheid gekregen beleidsregels vast te stellen met betrekking tot een van hun hoofdtaken uit de Participatiewet (nader aangeduid als de wet), namelijk ondersteuning aan te bieden bij de arbeidsinschakeling en te beoordelen of en welke voorziening hierbij noodzakelijk wordt geacht. De beleidsregels bieden een kader aan de hand waarvan deze beoordeling gemaakt kan worden. De voorzieningen worden door de MGR namens het college van de woongemeente binnen het Rijk van Nijmegen aangeboden. Dit aanbod is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht en dat betekent dat hiertegen bezwaar en beroep kan worden ingediend.

Indien een voorziening wordt aangeboden is dit niet vrijblijvend. Het weigeren van een voorziening of het door eigen toedoen beëindigen van een voorziening, kan gevolgen hebben voor de Participatiewet-uitkering of voor de ondersteuning die geboden wordt.

Het college (of de MGR namens het college) kan in bijzondere omstandigheden afwijken van de onderstaande beleidsregels.

Achtereenvolgens komen in de beleidsregels de volgende onderwerpen aan bod:

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening.
3. (Nadere regels) voorzieningen.

Besluit:

1. De nieuwe Nadere regels en beleidsregels Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026 vast te stellen en de oude in te trekken.

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling

Artikel 7 lid 1 van de Participatiewet geeft aan dat het college ondersteunt bij de arbeidsinschakeling en indien het college hierbij de inzet van een voorziening noodzakelijk acht, de voorziening bepaalt en aanbiedt.

Het DB hanteert voor het beoordelen van de vraag of een voorziening wordt ingezet de volgende regels:

- a. Indien een persoon zelfstandig algemeen geaccepteerde arbeid heeft verkregen van 15 uur of meer per week zonder dat daarbij de inzet van een voorziening nodig is (geweest), dan wordt er door het college in beginsel vanuit gegaan dat deze persoon geen afstand tot de arbeidsmarkt heeft en wordt de inzet van een voorziening niet nodig geacht.
- b. Een voorziening wordt alleen noodzakelijk geacht als de persoon met inzet van de voorziening in staat wordt geacht op termijn zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Met het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bedoeld dat de persoon in staat wordt geacht algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening, te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden.
- c. Bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt en de overbrugbaarheid hiervan, wordt betrokken: leeftijd, opleidingsniveau, kennis van de Nederlandse taal, werkervaring, werkloosheidsduur, structureel functionele beperking, zelfredzaamheid, zorgtaken, woonsituatie, verslaving, justitieel verleden, houding, motivatie, realiteit beroepswens, het resultaat van eerder ingezette voorzieningen, de vraag van werkgevers naar personeel en overige zeer bijzondere omstandigheden.

2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening

Artikel 2 lid 3 van de Re-integratieverordening vermeldt dat indien na aanvang van een voorziening een persoon verhuist naar een woonplaats buiten het Rijk van Nijmegen de voorziening desondanks kan worden voortgezet en dat het DB hierover nadere regels opstelt.

Het DB stelt de volgende nadere regels vast:

- a. Wanneer een persoon aangeeft te verhuizen naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt met die gemeente contact opgenomen om te onderzoeken of de voorziening door die gemeente kan worden voortgezet.
- b. Wanneer de ontvangende gemeente de verplichtingen niet wil of kan overnemen wordt (het bekostigen van) de voorziening zo spoedig mogelijk gestaakt. Met zo spoedig mogelijk wordt in ieder geval bedoeld dat geen nieuwe (betalings)verplichtingen worden aangegaan.
- c. Werkgeversbonussen en tijdelijke loonkostensubsidies als bedoeld in artikel 4 en 6 van de Re-integratieverordening kunnen indien de verhuizing plaatsvindt nadat de subsidie toegekend is, doorbetaald worden tot afloop van de periode waarvoor deze subsidies zijn toegekend. Dus verlenging hiervan is niet mogelijk. Er hoeft in dat geval geen voorafgaand verzoek tot overname van deze voorziening bij de nieuwe woongemeente te worden gedaan. Andere (betalings)verplichtingen mogen tijdens de resterende looptijd van deze subsidies niet meer worden aangegaan. Voor ID- en Wiw-banen geldt dit ook. Deze zijn immers vanwege de afbouw van de gesubsidieerde arbeid reeds in duur beperkt.
- d. Indien een persoon, die werkzaam is op een participatiebaan als bedoeld in artikel 21 van de inmiddels ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen, verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt de participatiebaan beëindigd.

Het gaat in deze paragraaf niet om een persoon die verhuist naar een andere lidstaat van de Europese Unie, Europese Economische Ruimte of Zwitserland en in Nederland blijft werken met behulp van de inzet van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet. In dat geval kan de subsidie blijven doorlopen, zolang de persoon behoort tot de doelgroep van deze voorziening.

3. Nadere regels voorzieningen

Artikel 3 lid 4 van de Re-integratieverordening geeft aan dat het DB aanvullend op de verordening nadere regels stelt ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in artikel 24 van de verordening. Het DB stelt ten aanzien van de volgende voorzieningen en overige vergoedingen (nadere) regels vast:

- 3.1 Werkgeversbonus
- 3.2 Proefplaats
- 3.3 Tijdelijke loonkostensubsidie
- 3.4 Leerwerkplek
- 3.5 Ontwikkeltraject
- 3.6 Taalstages en oriëntatietrajecten voor anderstaligen
- 3.7 Beschut werken
- 3.8 Detacheringsbaan
- 3.9 Scholing
- 3.10 Sociale activering
- 3.11 Maatwerkvoorziening
- 3.12 Diagnose
- 3.13 Voorzieningen voor personen die uit 's Rijkskas gefinancierd onderwijs volgen
- 3.14 Premie participatieplaats
- 3.15 Werkvoorzieningen en werkgeversvoorzieningen
- 3.16 Administratief proces loonkostensubsidie
- 3.17 Overige vergoedingen
- 3.18 Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen

3.1 Werkgeversbonus

Artikel 4 van de Re-integratieverordening bepaalt dat door het college een werkgeversbonus kan worden verstrekt om werkgevers te stimuleren met personen uit de doelgroep een reguliere arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie aan te gaan en deze vervolgens te verlengen. Het DB stelt de volgende (nadere) regels vast:

- a. In artikel 4, zevende lid van de Re-integratieverordening, wordt bepaald dat de werkgever ervoor zorg dient te dragen dat er geen sprake is van verdringing van reguliere arbeid of verstoring van de concurrentieverhoudingen. Dit wordt alvorens de werkgeversbonus toe te kennen als volgt gecontroleerd: De werkgever dient te verklaren dat hij in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van dezelfde of vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen en dat er geen sprake is van onverantwoorde concurrentieverstoring. Daarbij kan de werkgever gevraagd worden dit aan te tonen, bijvoorbeeld door een verklaring van de ondernemingsraad of, als die er niet is, van de personeelsvertegenwoordiging waarin zij aangeven dat er geen sprake is van verdringing.

- b. De verhoging van de werkgeversbonus tot € 4000,00 netto kan door het college ingezet worden indien de werkgever aantoonbare extra kosten maakt voor de begeleiding of de werkplekaanpassingen die de werkgever moet maken of dat werkgever extra risico's loopt. Om dit te beoordelen vindt er een gesprek plaats met de werkgever. Bij deze beoordeling worden in ieder geval de volgende criteria betrokken:
- I. De verhouding tussen het aantal werknemers dat onder de doelgroep van de maximale werkgeversbonus of de Wet sociale werkvoorziening valt ten opzichte van de werknemers die hier niet onder vallen.
 - II. De begeleidingsbehoefte van de werknemers die onder de maximale werkgeversbonus vallen leidt tot productieverlies bij andere medewerkers dan diegene die de directe begeleiding doet.
 - III. De aanpassing van werkprocessen of (een geheel van) taken om de werknemers die onder de maximale werkgeversbonus vallen werk te kunnen bieden.
- In de samenwerkingsovereenkomst wordt opgenomen om welke aantoonbare kosten of risico's het gaat. Er wordt geen samenwerkingsovereenkomst aangegaan als deze kosten of risico's niet aangetoond kunnen worden.
- c. Voor een verhoging van de werkgeversbonus tot € 4.000 geldt dat het college vaststelt dat er voldoende werk voorhanden is en werkgever daar voldoende continuïteit in kan bieden. Dit bepaalt het college aan de hand van de volgende criteria:
- I. De duur van het bestaan van de onderneming; hoe langer de onderneming bestaat, hoe toekomstbestendiger.
 - II. Bij startende ondernemers: aan de hand van beoordeling van het businessplan of de businesscase; hoe gedegener dit is, hoe levensvatbaarder en toekomstbestendiger.
 - III. De grootte van de orderportefeuille en de stabiliteit van het klantenbestand van de onderneming.
 - IV. De solvabiliteit van de onderneming om zodoende te kunnen bepalen of aan de betalingsverplichtingen (waaronder salariskosten) kan worden voldaan.
 - V. De onderneming in de afgelopen twee jaren al meerdere personen uit de doelgroep loonkostensubsidie of beschut werk in dienst heeft genomen en hieruit gebleken is dat de onderneming continu werk kan bieden dat aansluit bij personen uit de doelgroep loonkostensubsidie of beschut werk.
 - VI. Of er (werknemer-gerelateerde) subsidies zijn ingezet en in hoeverre de onderneming afhankelijk is van deze subsidies voor de levensvatbaarheid van de onderneming. De verhouding tussen werknemers die met behulp van de inzet van een subsidie werkzaam zijn en de niet gesubsidieerde werknemers moet in balans zijn.
- d. Voor een verhoging van de werkgeversbonus tot € 4.000,-- geldt dat dit alleen mogelijk is indien het plafond nog niet bereikt is. Het plafond wordt door de directeur WerkBedrijf vastgesteld.
- e. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- f. Het college stelt de subsidie direct vast en het subsidiebedrag wordt nadat de arbeidsovereenkomst één maand heeft geduurd in één keer uitbetaald.
- g. De subsidie wordt in ieder geval niet noodzakelijk geacht als de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al een werkgeversbonus heeft gehad, tenzij de subsidie ziet op de verlenging van het dienstverband.
- h. Voor de toekenning van de werkgeversbonus bij verlenging van het dienstverband gelden in beginsel dezelfde regels als bij de start van het dienstverband.

3.2 Proefplaats

Het DB bepaalt dat een proefplaats niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de persoon als:

- a. Hij voldoende recente werkervaring heeft in de functie die hij in de proefplaats zou gaan verrichten;
- b. De werkzaamheden (nog) niet passen bij de vaardigheden of capaciteiten van de persoon of bij zijn arbeidsbeperkingen. In dat geval wordt gezien of een leerwerkplek of andere voorziening nodig is voor de arbeidsinschakeling van de persoon, eventueel bij de betreffende werkgever waar de proefplaats zou worden verricht.
- c. De persoon niet in staat wordt geacht binnen een periode van maximaal 6 maanden regulier werk te aanvaarden.

Voor de aanvraag van een proefplaats dient de werkgever de door het college ter beschikking gestelde aanvraagformulier te gebruiken. Dit formulier dient ook ondertekend te worden door de persoon.

3.3 Tijdelijke Loonkostensubsidie

Artikel 6 van de Re-integratieverordening bepaalt dat een loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan werkgevers als zij een dienstverband aangaan met uitkeringsgerechtigden die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt.

Het DB stelt ten aanzien van de tijdelijke loonkostensubsidie de volgende (nadere) regels vast:

- a. De aanvraag voor de subsidie wordt bij het college ingediend bij voorkeur voorafgaand aan, maar uiterlijk één maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor subsidie wordt aangevraagd. Gelet op de termijn die het college nodig heeft om een beslissing op de aanvraag te nemen, is het ontvangen van de beslissing na ingang van het dienstverband voor risico van de aanvrager.
- b. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens op de door het college voorgeschreven model:
 - I. naam, adres, woonplaats en BSN van de werknemer;
 - II. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur, de omvang van de overeenkomst en de hoogte van de beloning blijkt;
 - III. de reden waarom de werkgever van mening is dat de kandidaat-werknemer een kwetsbare positie heeft op de arbeidsmarkt.
 - IV. het model dient tevens ondertekend te zijn door de werknemer.
- c. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
- d. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst met de werknemer - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- e. De werkgever dient te verklaren dat hij in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van dezelfde of vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen en dat er geen sprake is van onverantwoorde concurrentievervalsing. Daarbij kan de werkgever gevraagd worden dit aan te tonen, bijvoorbeeld door een verklaring van de ondernemingsraad of, als die er niet is, van de personeelsvertegenwoordiging waarin zij aangeven dat er geen sprake is van verdringing.
- f. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst verlengt, kan, voor zover de maximale duur van 12 maanden nog niet is bereikt, de subsidie gecontinueerd worden. De werkgever dient de verlenging van de loonkostensubsidie aan te vragen. Op de verlengde aanvraag zijn dezelfde regels van toepassing met uitzondering van de hoogte van het bedrag. Daarvoor geldt hetgeen bepaald is bij sub h.
- g. 50% van het totale bedrag aan het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiegeld op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en vakantiebijslag, vermeerderd met de vastgestelde vergoeding van werkgeverslasten over dit bedrag, wordt verleend, indien de werknemer 36 uur of meer per uur week werkt over het eerste half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend;
- h. 25% van het totale bedrag aan het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiegeld op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en vakantiebijslag, vermeerderd met de vastgestelde vergoeding van werkgeverslasten over dit bedrag, wordt verleend, over het tweede half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend.
- i. 100% van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiegeld op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en vakantiebijslag, plus een volledige vergoeding van de werkgeverslasten (onder aftrek van eventuele inkomsten als een inlenersvergoeding of een Ziektewetuitkering) wordt naar rato van de arbeidsduur per week verleend indien een dienstbetrekking wordt aangeboden aan een door het college zeer moeilijk plaatsbaar geachte persoon uit de doelgroep die een uitkering voor levensonderhoud krijgt in het kader van de wet. Het gaat hierbij om uitkeringsgerechtigden die in staat lijken om een dienstbetrekking te aanvaarden maar door onbekende, onduidelijke of in de persoon gelegen redenen niet gemotiveerd lijken voor betaald werk. De maximale periode die op deze wijze gesubsidieerd wordt, bedraagt zes maanden.
- j. Indien de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al eens een loonkostensubsidie of een werkgeversbonus heeft gehad als bedoeld in de Re-integratieverordening of de wet dan wordt in ieder geval aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk;
- k. De subsidie wordt maandelijks bevoorschot tenzij er sprake is van een uitzendovereenkomst, min-maxcontract of ander type contract met flexibele uren. Bij min-max contracten worden enkel de minimale/vaste uren bevoorschot.
- l. Uitbetaling van de voorschotten vindt plaats uiterlijk op één werkdag na de 20ste van de maand.
- m. Indien er niet (volledig) bevoorschot wordt, dienen de loonstroken binnen één maand na afloop van de subsidieperiode aangeleverd dienen te worden. Deze verplichting wordt in de verleningsbeschikking opgenomen.
- n. Vaststelling van de subsidie geschiedt uiterlijk binnen drie maanden na einde van het contract. Indien de gevraagde loonstroken niet worden toegestuurd, wordt op basis van de bekende gegevens vastgesteld.
- o. Bij vaststelling van de subsidie wordt de definitieve hoogte van de subsidie bepaald. Hierbij worden de volgende variabele elementen in de berekening meegenomen:

- i. Gewerkte uren bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, oproepcontracten of nul-urencontracten.
 - ii. De gewerkte uren tussen het overeengekomen minimum en maximum bij min-max contracten.
 - iii. Mutaties ontstaan door contractwijzigingen.
 - iv. Mutaties ontstaan door indexeringen van leeftijd en het wettelijk minimumloon.
- p. Indien een te hoog bedrag is bevoorschot wordt dit teruggevorderd of verrekend met nog uit te betalen subsidies. Als er te weinig is bevoorschot, wordt het restant zo snel mogelijk uitbetaald of verrekend met eventuele vorderingen.
 - q. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
 - r. De werkgever is verplicht alle informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor de subsidieverstreking te verstrekken waaronder tussentijdse beëindiging van het dienstverband, verhuizing van de werknemer of langdurige ziekte.
 - s. Indien de subsidieaanvraag niet compleet is, wordt een hersteltermijn van in totaal 20 werkdagen in acht genomen.
 - t. Het plafond als bedoeld in artikel 6 lid 7 van de Re-integratieverordening wordt door de Algemeen Directeur van de MGR jaarlijks vastgesteld

3.4 Leerwerkplek

Het DB stelt als regels ten aanzien van de leerwerkplek dat:

- a. de inzet van de leerwerkplek ertoe moet bijdragen dat het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid (dat kan ook arbeid op een voorziening zijn) binnen maximaal 6 maanden haalbaar is.
- b. de eisen aan de medewerker op een leerwerkplek mag niet zoveel overeenkomsten vertonen met de eisen aan overige, reguliere arbeidskrachten binnen de instelling of het bedrijf, dat er feitelijk sprake is van reguliere arbeid zonder betaling.

3.5 Ontwikkeltraject

3.5.1 Algemeen

Ten aanzien van het ontwikkeltraject als bedoeld in artikel 8 van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen stelt het DB de volgende regels vast:

- a. De inzet van een ontwikkeltraject moet ertoe bijdragen dat maximaal binnen 6 (indien er sprake is van een combinatie van een ontwikkeltraject en een diagnose) of binnen 12 maanden een andere voorziening aanvaard kan worden.
- b. De eisen aan de persoon op een ontwikkeltraject mag niet zoveel overeenkomsten vertonen met de eisen aan overige, reguliere arbeidskrachten binnen de instelling of het bedrijf, dat er feitelijk sprake is van reguliere arbeid zonder betaling.
- c. Een ontwikkeltraject dat tevens een diagnose is, kan volgens artikel 8 van de Re-integratieverordening verlengd worden. Verlenging vindt slechts plaats als er door (persoonlijke) omstandigheden onvoldoende invulling aan het ontwikkeltraject is kunnen geven en het nog niet duidelijk is wat de arbeidsmogelijkheden van de persoon zijn.
- d. De persoon is in beginsel minimaal 16 uur per week belastbaar voor werkzaamheden of de belastbaarheid is te ontwikkelen naar 16 uur per week binnen een periode van maximaal 6 maanden.
- e. Het college bepaalt na overleg met de persoon bij welke organisatie het ontwikkeltraject wordt uitgevoerd.

3.5.2 Subsidie

Ten aanzien van de subsidie als bedoeld in artikel 8, vierde lid en vijfde lid van de Re-integratieverordening stelt het DB de volgende nadere regels vast:

- a. De subsidieaanvraag kan worden ingediend binnen de bekend gemaakte aanvraagperiode. Bekendmaking hiervan geschiedt op de website van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.
- b. In beginsel wordt de subsidie één keer per jaar opengesteld. Indien na afloop hiervan blijkt dat er nieuwe aanbieders of meer trajecten nodig zijn, wordt via de website van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen een nieuwe subsidie aanvraagperiode bekend gemaakt.
- c. Alle op tijd ingediende aanvragen die compleet zijn en voldoen aan de gestelde voorwaarden worden in behandeling genomen.
- d. Als de aangevraagde subsidies tezamen het subsidieplafond overschrijden, dan wordt het beschikbare budget verdeeld over de ingediende aanvragen op de volgende wijze:
 - i. Er wordt ingeschat hoeveel trajecten WerkBedrijf van aanbieder nodig heeft op basis van historische gegevens en op basis van het actuele bestand aan personen die onder de doelgroep vallen die de voorziening nodig zouden hebben. De subsidie wordt voor dit betreffende aantal verleend.

- ii. Indien WerkBedrijf de training of de trajectbegeleiding verzorgt, dan bepaalt de capaciteit van WerkBedrijf het aantal trajecten waarvoor subsidie wordt verleend.
- e. Een subsidieaanvraag kan gedaan worden voor het bieden van een werkplek en werkplekbegeleiding. Daarbovenop kan een aanvraag worden gedaan voor trajectbegeleiding en training of één van beide. Een subsidieaanvraag voor trajectbegeleiding of training zonder dat een werkplek en werkplekbegeleiding wordt aangeboden, wordt geweigerd.
- f. Voor het ter beschikking stellen van een werkplek en het geven van werkplekbegeleiding wordt per drie maanden maximaal € 1815,- inclusief btw aan subsidie per persoon die geplaatst is, verstrekt.
- g. Voor het verrichten van trajectbegeleiding wordt per drie maanden maximaal € 1815,- inclusief btw aan subsidie per persoon die geplaatst is, verstrekt.
- h. Voor het verrichten van trainingen wordt per drie maanden maximaal € 1210,- inclusief btw aan subsidie per persoon die geplaatst is, verstrekt.
- i. Er geldt een subsidieplafond. Het plafond wordt door de directeur WerkBedrijf vastgesteld.
- j. Er bestaat geen recht op subsidie indien de persoon uit de doelgroep niet start met zijn ontwikkeltraject. Indien de betrokkene uitvalt in week één tot en met week vijf van het ontwikkeltraject wordt naar rato van het aantal weken, voor elk onderdeel dat geboden is, subsidie verstrekt. Bij uitval vanaf week zes wordt de volledige subsidie voor het betreffende onderdeel verstrekt.
- k. De subsidie wordt verleend en binnen een periode van drie maanden na afloop van de subsidieperiode vastgesteld indien alle daartoe benodigde gegevens zijn verstrekt.
- l. Er gelden de volgende cumulatieve voorwaarden ten aanzien van de subsidieaanvrager:
 - i. De subsidieaanvrager levert producten of diensten en biedt werkzaamheden onder eigen en directe aansturing.
 - ii. De subsidieaanvrager heeft aantoonbare ervaring in het werken met personen die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen en beschikken over loonwaarde.
 - iii. De subsidieaanvrager accepteert alle voorgedragen personen ongeacht achtergrond, leeftijd, arbeidsbeperking, taalniveau, multi-problematiek.
 - iv. De subsidieaanvrager is bereid een plaatsingsovereenkomst te tekenen met de MGR en de persoon die het ontwikkeltraject gaat volgen. In deze overeenkomst worden onder andere de afspraken vastgelegd ten aanzien van de werkzaamheden die verricht gaan worden, de aansprakelijkheid, de vergoeding van werkkleding e.d. Een format van deze overeenkomst is opvraagbaar bij de contactpersoon van de MGR.
- m. Er gelden ten aanzien van de werkzaamheden en de werkplekbegeleiding de volgende cumulatieve eisen:
 - i. De fysieke werkplek bevindt zich in de regio Rijk van Nijmegen en is een reguliere of realistisch gesimuleerde praktijksetting waar belastbaarheid, competenties en werknemersvaardigheden getoetst en ontwikkeld kunnen worden die personen bij reguliere werkgevers in dezelfde branche nodig hebben.
 - ii. Nederlands is de standaard taal op de werkvloer.
 - iii. Op de werkplek kunnen 5 tot 15 personen uit de doelgroep van de Participatiewet gedurende 3 maanden additionele werkzaamheden verrichten. In branches waarin het, vanwege de aard van het werk, lastig is om een groep te werk te stellen, geldt een minimum van 2 personen.
 - iv. De werkzaamheden zijn passend voor de personen of tot op zekere hoogte passend te maken aan niveau, zelfstandigheid en werktempo van de persoon. Er is geen of minimale tijds- of kwaliteitsdruk, werkzaamheden worden overdag verricht en dragen bij aan het product of dienst van de werkgever.
 - v. De inzet van de personen uit de doelgroep Participatiewet leidt niet tot verdringing van regulier werk of onverantwoorde beïnvloeding van de concurrentieverhoudingen.
 - vi. De werkplek voldoet aan eisen van de Arbeidsomstandighedenwet en andere van toepassing zijnde regelgeving.
 - vii. De werkplekbegeleider is verantwoordelijk voor productie en aansturing op de werkvloer en is altijd aanwezig als de betreffende personen werkzaam zijn.
 - viii. De werkplekbegeleider observeert en coacht bij de uitvoering van werkzaamheden en het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Hij ondersteunt bij praktisch gerelateerde opdrachten, stimuleert en helpt samen met de trajectbegeleider de personen zich te oriënteren op de mogelijkheden op de regionale arbeidsmarkt.
 - ix. De werkplekbegeleider heeft aantoonbare ervaring met de doelgroep, herkent gedrag en problematiek en weet hiermee om te gaan. Bijvoorbeeld door een achtergrond als ambulante begeleider, groepsleider of gecertificeerd jobcoach.
 - x. De werkplekbegeleider of de trajectbegeleider onderhoudt contact met de contactpersonen van de MGR over het functioneren en de ontwikkeling van de personen.

- n. Ten aanzien van de training en de trainer gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - i. De training wordt minimaal 1 dagdeel per week gedurende 3 maanden gegeven aan een groep die bestaat uit minimaal 8 personen. Hiervan kan worden afgeweken bij trajecten met een doorlopende instroom. In dat geval wordt een individueel trainingsplan opgesteld.
 - ii. De subsidieaanvrager zorgt voor een geschikte trainingslocatie.
 - iii. De subsidieaanvrager stelt een trainingsprogramma op waarmee de geplaatste personen voorbereid worden op het vinden en behouden van werk.
 - iv. De training bevat minimaal de in de bijlage 1 genoemde onderdelen:
 - v. De trainer voldoet aan de eisen genoemd in bijlage 2.
- o. Ten aanzien van de trajectbegeleiding:
 - i. De trajectbegeleiding wordt geleverd door een vaste trajectbegeleider.
 - ii. De trajectbegeleider is eindverantwoordelijk voor het traject en het behalen van de doelen ervan. Dit betekent dat de trajectbegeleider minimaal één tot twee keer per week contact heeft met de geplaatste personen, afspraken maakt, vastlegt en monitort en daarnaast afstemt met betrokkenen en richting geeft aan het traject. De trajectbegeleider onderneemt direct actie als iets voorvalt waardoor het traject dreigt te stagneren en ondersteunt de personen ook op andere leefgebieden die toeleiding naar werk belemmeren door ze door te leiden naar de juiste hulp of ondersteuning en dit te monitoren. De trajectbegeleider beschikt hiervoor over voldoende kennis van de sociale kaart.
 - iii. De trajectbegeleider is contactpersoon voor alle betrokkenen bij een ontwikkeltraject (evenals betrokken hulpverlenende instanties). Hij onderhoudt contact met de contactpersoon van de MGR over het functioneren, de aanwezigheid en ontwikkeling van de geplaatste personen.
 - iv. De trajectbegeleider stelt vast welke ondersteuning de persoon op een werkplek nodig heeft en waarin deze zich nog kan ontwikkelen. Hij maakt hierbij indien nodig daarvoor gebruik van een objectief meetinstrument.
 - v. Als de trajectbegeleider constateert dat de persoon baat heeft bij het aanvragen van indicaties zoals de indicatie banenafpraak (als bedoeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten) en de indicatie beschut werk (als bedoeld in de wet) meldt hij dit bij de contactpersoon van de MGR. Hij ondersteunt, indien nodig, de contactpersoon van de MGR bij dergelijke aanvragen onder andere door de aanvraag te bespreken met de betrokkene.
 - vi. De trajectbegeleider houdt zicht op feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de uitkering of arbeidsinschakeling van de persoon en geeft dit soort informatie direct door aan contactpersoon van de MGR.
 - vii. De trajectbegeleider is verantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding. Indien sprake is van dreigend langdurig verzuim (langer dan 2 weken) of frequent kort verzuim (3 keer verzuimd) wordt dit direct doorgegeven aan de contactpersoon van de MGR.
 - viii. De trajectbegeleider heeft aantoonbare ervaring met de doelgroep uit de wet, doorziet gedrag, kan problematiek herkennen en hiermee omgaan. Dit blijkt bijvoorbeeld door een achtergrond als ambulant begeleider, groepsleider of gecertificeerd jobcoach.
 - ix. De trajectbegeleider levert aan het eind van het traject een rapportage aan bij de contactpersoon van de MGR waarbij gebruik wordt gemaakt van het format in bijlage drie. Uit de rapportage moet het verloop van het traject blijken en de arbeidsmogelijkheden van de persoon moeten duidelijk beschreven zijn.

3.6 Taalstages en Oriëntatietrajecten voor anderstaligen

Ten aanzien van taalstages en oriëntatietrajecten bepaalt het DB dat:

Taalstages en oriëntatietrajecten alleen kunnen worden aangeboden indien het de persoon toegestaan is om in Nederland betaalde werkzaamheden te verrichten.

3.7 Beschut werken

Ten aanzien van de voorziening beschut werk bepaalt het DB het volgende:

- a. Indien de dienstbetrekking ten behoeve van de uitvoering van de voorziening beschut werk verlengd wordt, wordt de dienstbetrekking tijdelijk met nogmaals maximaal één jaar verlengd, tenzij het Burgerlijk Wetboek of de cao van de werkgever zich hiertegen verzet.
- b. De werkgever is verplicht intensieve begeleiding zoals onder c en d beschreven te bieden. De intensieve begeleiding wordt onderverdeeld in dagelijkse begeleiding en trajectbegeleiding. De werkgever kan ervoor kiezen de trajectbegeleiding door de MGR te laten uitvoeren.
- c. Tot de dagelijkse begeleiding behoort dat de persoon een vaste werkbegeleider krijgt. Deze werkbegeleider geeft de persoon inhoudelijke aanwijzingen en werkinstructies, coacht en begeleidt de persoon tijdens de uitvoering van het werk en monitort het gedrag op de werkplek en stuurt dit bij. De begeleiding is gericht op het bevorderen van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en produc-

- tiviteit. De werkbegeleider van de persoon informeert de trajectbegeleider over terugval, incidenten of andere relevante ontwikkelingen.
- d. Trajectbegeleiding heeft als doel het ontwikkelen van de zelfredzaamheid en de loonwaarde van de persoon. Onderdeel van de trajectbegeleiding is dat er een intakegesprek gevoerd wordt met de kandidaat, een Melba-meting (of vergelijkbare methode) wordt afgenomen aan het begin (nulsituatie) en aan het einde van de periode en op basis van de Melba-meting (of vergelijkbare methode) een persoonlijk ontwikkelplan gemaakt wordt met de persoon. In dit ontwikkelplan staat beschreven: de startsituatie van de kandidaat, de doelstellingen, de competenties die ontwikkeld gaan worden en hoe dit gebeurt. De trajectbegeleider coacht de persoon ook bij knelpunten of ontwikkelingen op andere leefgebieden als die doorwerken in het werk en stuurt het gedrag van de persoon bij voor zover nodig. De trajectbegeleider informeert tevens het college over het persoonlijk ontwikkelplan, de Melba-meting(en) en de knelpunten en ontwikkelingen van de persoon.
 - e. Indien de werkgever de trajectbegeleiding door de MGR laat uitvoeren is de werkgever verplicht de aangewezen trajectbegeleider toegang te geven tot de werkplek en toestemming te geven contact op te nemen met het personeel van werkgever.
 - f. De hoogte van de subsidie bedraagt, bij een dienstverband met een arbeidsduur van 24 uur of meer per week, zolang het dienstverband duurt en per gewerkte maand:

Soort begeleiding	Tarief subsidies gestart in 2025	Tarief subsidies gestart in 2026
Dagelijkse én trajectbegeleiding	€ 738,82,- per maand inclusief BTW (€ 610,60 exclusief btw)	€ 776,72 per maand inclusief BTW (€ 641,91 exclusief btw)
Dagelijkse begeleiding	€ 394,08 per maand inclusief BTW (€ 325,64 exclusief BTW)	€ 414,24 per maand inclusief BTW (€ 342,35 exclusief BTW)

- g. De onder f genoemde bedragen worden gehalveerd als het dienstverband voor minder dan 24 uur per week wordt aangegaan.
- h. De onder f genoemde bedragen worden geïndexeerd vanaf de nieuwe subsidieperiode. Indexatie geschiedt overeenkomstig de in paragraaf 2.7 van de Bouwstenen en Tarieven ambulante Wmo en Jeugd (Blok B) 2021 beschreven werkwijze van het Regionaal Ondersteuningsbureau Rijk van Nijmegen (ROB). Dit document is door het ROB op haar website gepubliceerd.
- i. De subsidie wordt binnen drie maanden na afloop van de subsidieperiode vastgesteld of binnen drie maanden na tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
- j. De werkgever is verplicht alle informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor de subsidieverstrekking te verstrekken waaronder tussentijdse beëindiging van het dienstverband, verhuizing van de werknemer of langdurige ziekte.
- k. Over ziekteperiodes die langer dan zes weken duren, heeft de werkgever geen recht op de aanvulling op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10, zevende lid van de Re-integratieverordening. Voor de (tussentijdse) vaststelling van de subsidie dient werkgever de ziekteperiodes langer dan zes weken op te geven. Verder wordt deze aanvullende subsidie bevoorschot en vastgesteld overeenkomstig het administratief proces loonkostensubsidie (bijlage 1 bij de Re-integratieverordening).

3.8 Detacheringsbanen

Het DB stelt ten aanzien van de detacheringsbanen de volgende nadere regels vast:

- a. Er wordt een subsidieplafond ingesteld van 100 fte.
- b. Een detacheringsbaan wordt alleen aangeboden als er een bedrijf of organisatie beschikbaar is die de persoon een werkplek biedt van in beginsel minimaal zes maanden, tenzij de persoon een beroep kan doen op de terugkeergarantie als opgenomen in de cao Aan de slag.
- c. De persoon op een detacheringsbaan en zijn inlener dienen mee te werken aan ondersteuning en voorzieningen die de ontwikkeling van de persoon bevorderen. Dat kan ook betekenen dat als er een andere inleenplek met meer toekomstperspectief beschikbaar is, de persoon meewerkt aan herplaatsing op deze nieuwe plek. Doorstroom naar een reguliere dienstbetrekking blijft voorop staan. Niet meewerken hieraan kan leiden tot einde dan wel niet verlengen van de detacheringsbaan.
- d. Bij de beoordeling of een persoon uit de doelgroep, die in het doelgroeppregister banenafpraak staat ingeschreven mogelijk aangewezen is op beschut werk weegt het college in ieder geval de volgende aspecten mee:
 - i. of de persoon in het verleden ondersteund is door middel van de inzet van een jobcoach;
 - ii. of de persoon reeds gewerkt heeft met de inzet van loonkostensubsidie;
 - iii. of vorige voorzieningen niet succesvol zijn verlopen of niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd;
 - iv. of de persoon VSO- of PRO-onderwijs heeft gevolgd.

3.9 Scholing

Het DB stelt ten aanzien van scholing de volgende (nadere) regels vast:

- a. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing worden meegewogen: de arbeidsmarktrelevantie van de scholing, de haalbaarheid van de scholing voor de persoon en de duur van de scholing;
- b. Scholing dient zo veel mogelijk ingezet te worden in combinatie met een voorziening gericht op werk.
- c. Van de in artikel 12 lid 2 van de Re-integratieverordening genoemde duur van de scholing kan worden afgeweken indien: de scholing onderdeel is van een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg, de scholing bestemd is voor een persoon met een vluchtelingen- of migrantenachtergrond dan wel de scholing bestemd is voor een alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 9a van de wet.
- d. Ook al duurt een scholing meerdere jaren, de scholing wordt per schooljaar aangeboden. Bij de beoordeling van de noodzakelijkheid van het volgende schooljaar wordt in ieder geval de haalbaarheid van de scholing meegewogen. Ook wordt meegewogen of de belanghebbende inmiddels een betaalde baan heeft verkregen waarmee hij zelf de scholing kan bekostigen of dat zijn werkgever hierin een bijdrage levert.

3.10 Sociale activering

Artikel 13 van de Re-integratieverordening bepaalt dat sociale activering alleen kan worden aangeboden voor zover de persoon een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en in staat wordt geacht op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden. Bij de beoordeling of iemand hiertoe in staat wordt geacht, worden de volgende criteria betrokken:

Werkervaring, opleiding, capaciteiten, motivatie, arbeidsbeperkingen en de aard hiervan, ontwikkelen en leerbaarheid, andere persoonlijke omstandigheden die van belang zijn voor de arbeidsinschakeling

Sociale activering kan in beginsel voor maximaal één jaar ingezet worden. Indien blijkt dat de persoon na dit jaar niet in staat is een volgende stap in zijn traject richting werk te zetten, wordt de persoon vooralsnog niet in staat geacht te werken en terug gemeld naar de gemeente.

3.11 Maatwerkvoorziening

Ten aanzien van de maatwerkvoorziening als bedoeld in artikel 14 van de Re-integratieverordening stelt het DB vast dat:

- a. Een andere voorziening uit de verordening wordt niet toereikend of adequaat geacht indien:
 - i. deze niet aansluit bij (tijdelijke) beperkingen van de persoon; hieronder wordt ook begrepen het hebben van (mentale) barrières waardoor de (eerste) stap richting arbeidsinschakeling belemmerd wordt;
 - ii. deze tijdelijk niet beschikbaar is en de inzet van een voorziening ter overbrugging hiervan noodzakelijk is;
 - iii. de persoon specifieke persoonlijke ondersteuning nodig heeft die niet door een jobcoach als bedoeld in artikel 19 van de Re-integratieverordening gegeven kan worden, waaronder ondersteuning door een lifestyle coach of psycholoog.
- b. De kosten van een maatwerkvoorziening worden niet (volledig) door het college vergoed indien deze kosten (volledig) vergoed worden of kunnen worden op basis van een andere wettelijke regeling waaronder de Zorgverzekeringswet.

3.12 Diagnose

Ten aanzien van de diagnose als bedoeld in artikel 15 van de Re-integratieverordening stelt het DB vast dat:

- a. Dit onderzoek ook een praktijkdiagnose kan zijn waarin op een daartoe aangewezen werkplek gekeken wordt naar de arbeidsmogelijkheden en de ontwikkelpunten van de persoon;
- b. Een diagnose niet of niet opnieuw aangeboden wordt indien de persoon weigert de resultaten van het onderzoek kenbaar te maken aan het college.

3.13 Voorzieningen voor jongeren

In artikel 16 lid 1, van de Re-integratieverordening heeft het AB bepaald welke ondersteuning het DB kwetsbare jongeren kan bieden en onder welke voorwaarden.

- a. Ten aanzien van artikel 16 lid 1, onder a van de verordening stelt het DB de volgende regel vast: De volgende interventies worden in ieder geval door het college aangemerkt als een diagnose:
 - i. Een psychodiagnostisch onderzoek (door arbeidspsycholoog).
 - ii. Een onderzoek door arbo- of bedrijfsarts.
 - iii. De Educatiemeter 27-.

- iv. Een digitaal diagnose-instrument of onderzoek.
 - v. Een praktijkdiagnose.
 - vi. De Talentenexpeditie (27-).
- b. Ten aanzien van artikel 16 lid 1, onder b van de verordening stelt het DB de volgende regel vast:
- I. Persoonlijke ondersteuning wordt door het college ingezet wanneer deze begeleiding in redelijkheid niet meer van school gevraagd kan worden. Dit laatste is het geval als een job-coach die werkzaam is voor de MGR aangeeft dat er intensieve en frequente begeleiding nodig is op de werkvloer. Het gaat daarbij om inhoudelijke coaching op de werkzaamheden of werkprocessen en omgang met persoonlijke belemmeringen. Het college kan alleen persoonlijke ondersteuning inzetten als team Passend Onderwijs betrokken is (geweest) bij de beoordeling van de noodzakelijkheid hiervan.
 - II. Persoonlijke ondersteuning wordt door het college ook ingezet aan het einde van de opleiding om de overgang van stage naar betaald werk te versoepelen. Dit kan alleen als door Werk-Bedrijf beoordeeld is dat persoonlijke ondersteuning bij het betaald werk nodig is.
- c. Ten aanzien van artikel 16 lid 1 onder c van de verordening stelt het DB de volgende regel vast: Het college weigert de inzet van een maatwerkvoorziening indien de onderwijsinstelling van het Rijk financiële middelen heeft gekregen om een voorziening die als maatwerkvoorziening kan worden aangemerkt, te financieren.

3.14 Premie participatieplaats

Ten aanzien van de premie als bedoeld in artikel 17 van de Re-integratieverordening juncto artikel 10a lid 6 van de wet stelt het DB de volgende regels vast:

- a. Voor zolang persoon de participatieplaats heeft, gaat het college ervan uit dat deze ook voldoende meewerkt, tenzij er vanwege gedragingen van de persoon die de arbeidsinschakeling belemmeren een maatregel is opgelegd. Indien er een maatregel is opgelegd vanwege het belemmeren van de arbeidsinschakeling wordt beoordeeld of persoon naar aanleiding van de maatregel zijn gedrag heeft veranderd en alsnog voldoende is gaan meewerken aan arbeidsinschakeling. Indien dat laatste het geval is, dan wordt de premie toegekend.
- b. De premie wordt uitbetaald binnen drie maanden nadat er telkens gedurende zes maanden gewerkt is.

3.15 Werkvoorzieningen en werkgeversvoorzieningen

Ten aanzien van de werkvoorzieningen en werkgeversvoorzieningen als bedoeld in hoofdstuk vier van de Re-integratieverordening stelt het college de volgende regels vast:

- a. Onder een adequate voorziening verstaat het college een voorziening die goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden voor de beperking van de betrokkene. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Als er meerdere adequate opties zijn om de betrokkene te ondersteunen, dan wordt gekozen voor de goedkoopste adequate voorziening. Deze afweging wordt per (individuele) betrokkene gemaakt waarbij onder andere rekening gehouden wordt met de aard van de beperking en het aantal dagen waarop de betrokkene werkt of een opleiding volgt.
- b. Bij de beoordeling of de goedkoopste adequate voorziening proportioneel is, wordt door het college betrokken of de voorziening bijdraagt aan het (volledig) kunnen benutten van de arbeids-capaciteit van de betrokkene, de aard en omvang van de loonvormende arbeid waarvoor de voorziening is gevraagd maar ook de eventuele besparing op een Participatiewet-, IOAW of IOAZ-uitkering die het verstrekken van een voorziening met zich mee zou brengen. Als de kosten niet proportioneel zijn wordt beoordeeld of deze proportioneel te maken zijn, bijvoorbeeld door een bijdrage van een (potentiële) werkgever of vanuit een andere wettelijke regeling waaronder de WMO.
- c. Onder voorzieningen die algemeen gebruikelijk zijn wordt door het college begrepen voorzieningen die niet speciaal beogen de structurele functionele beperkingen ten gevolge van ziekte of gebrek weg te nemen of hiervoor niet speciaal ontwikkeld zijn. Ook voorzieningen die verstrekt moeten worden vanuit de Arbo-taak van de werkgever worden als algemeen gebruikelijk gezien. Eventuele aanpassingen op deze middelen kan het college wel als voorziening toekennen. Deze aanpassingen beogen dan het gebruik hiervan toegankelijk te maken voor personen met ziekte of gebrek. Bij de beoordeling of een middel of dienst als algemeen gebruikelijk is aan te merken, weegt het college de aard van de structurele beperking mee en de context waarbinnen het middel wordt ingezet. Ook betreft het college bij deze beoordeling of een bepaalde voorziening, die aanvankelijk niet als algemeen gebruikelijk was aan te merken dit in de loop van de tijd wel is geworden.
- d. Het college hanteert bij het toekennen van werkvoorzieningen eigen bijdrages en normbedragen conform het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV en het geldende Protocol voorzieningen UWV voor zover hiervan niet in de Re-integratieverordening van afgeweken is.

- e. Indien de persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 19 niet door de MGR in natura verstrekt kan worden, kan het college een door de persoon voorgedragen jobcoach inzetten onder de volgende voorwaarden: de jobcoach voldoet aan de in de Re-integratieverordening gestelde kwaliteitseisen, het uurtarief van de jobcoach niet uitkomt boven het normbedrag jobcoach zoals genoemd in het geldende Besluit normbedragen UWV en het totaalbedrag per jaar dat in rekening wordt gebracht ook niet uitkomt boven het jaarlijkse subsidiebedrag aan interne jobcoaching als genoemd in het geldende Besluit normbedragen UWV.
- f. Het college kijkt op de volgende punten af van het Protocol Interne Jobcoach:
 - Ten aanzien van de doelgroep: ook ten behoeve van niet structureel functioneel beperkten kan subsidie worden verstrekt, mits zij onder de doelgroep van de wet vallen en ondersteuning behoeven als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid van de wet of artikel 10da van de wet. Ook voor 16 en 17 jarigen die onder de doelgroep van de wet vallen kan subsidie worden verstrekt. De noodzaak tot persoonlijke ondersteuning wordt vastgesteld door het college. Voor personen met een indicatie beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet kan geen subsidie voor persoonlijke ondersteuning worden verstrekt. Voor het overige geldt ten aanzien van de doelgroep het Protocol.
- g. Bij de bepaling of jobcoaching na drie jaar wordt gecontinueerd, wordt in ieder geval betrokken de aard van de beperking, of de persoon nieuwe taken heeft opgedragen gekregen en voor hoeveel uren. Hoe kleiner dit aantal uren, hoe eerder aangenomen wordt dat de organisatie waar de werkzaamheden worden verricht zelf in staat is de begeleiding te bieden. Ook wordt bij deze afweging betrokken of de persoon in staat is binnen een termijn van maximaal één jaar de taken aan te leren.

3.16 Administratief proces Loonkostensubsidie

Ten behoeve van het aanvragen van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 25 van de Re-integratieverordening is een getekende arbeidsovereenkomst vereist. Het DB stelt hierover de volgende regels vast:

- a. Bij een digitale ondertekening van de arbeidsovereenkomst moet de handtekening gezet zijn via een gevalideerd digitaal systeem.
- b. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst mag, indien er geen nieuwe getekende arbeidsovereenkomst tussen partijen is opgesteld, informatie worden toegestuurd waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst verlengd is. Deze informatie kan bestaan uit loonstroken of een brief waarin de afspraken tussen partijen bevestigd worden. Indien informatie uit een digitaal systeem toegestuurd wordt, moet deze informatie altijd de digitale accordering van de persoon bevatten.

3.17 Overige vergoedingen

3.17.1 Algemeen

De Re-integratieverordening geeft aan dat het college vergoedingen kan verstrekken voor kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk dienen te worden gemaakt in het kader van een door het college ingezet traject richting arbeidsinschakeling en die redelijkerwijs niet voor rekening van de persoon kunnen komen.

Het DB stelt vast dat er in ieder geval geen vergoedingen worden verstrekt indien de persoon:

1. Een beroep kan doen op een voorliggende voorziening van bijvoorbeeld het UWV, een van de MGR deelnemende gemeenten of zijn werkgever.
2. De persoon betaald (gesubsidieerd) werk verricht en niet (meer) aangewezen is op een uitkering. De positie van de persoon, is in dat geval namelijk niet anders dan die van een doorsnee werknemer.
3. De persoon niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) is, als bedoeld in artikel 6 sub a van de wet. In dat geval is er immers een inkomen binnen het gezin waaruit eventuele kosten kunnen worden betaald.

Het DB maakt voor specifieke kostensoorten een uitzondering op 2 en 3. Per kostensoort wordt dit hieronder aangegeven.

Naast dat de kosten noodzakelijk moeten zijn voor de re-integratie van de persoon en redelijkerwijs niet voor rekening van de persoon kunnen komen, stelt het DB vast dat er voor vergoeding van de kosten tevens voldaan moet worden aan de per kostensoort gestelde voorwaarden:

- a. reiskosten,
- b. leermiddelen
- c. tussenschoolse opvang,
- d. kosten kinderopvang

- e. overige kosten voor zover deze kosten noodzakelijk gemaakt worden ten behoeve van de arbeidsinschakeling,

3.17.2 Reiskosten

- a. Nuggers die in het kader van het door het college aangeboden re-integratietraject onbetaalde werkzaamheden verrichten of scholing volgen, komen eveneens in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.
- b. Reiskosten die gemaakt worden om sollicitatiegesprekken te voeren, worden niet vergoed.
- c. Reiskosten die gemaakt worden om incidentele gesprekken te voeren bij de locaties van de MGR worden niet vergoed.
- d. Binnen een enkele reisafstand van 10 km wordt iemand geacht te kunnen lopen of fietsen en komen reiskosten niet in aanmerking voor vergoeding tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. Als bijzondere omstandigheden worden in ieder geval aangemerkt: het tijdelijk vanwege medische redenen niet kunnen fietsen (dus niet vanwege structureel functionele beperkingen), het vanwege een andere culturele achtergrond nog niet kunnen fietsen, werkzaamheden/activiteiten die op dusdanige tijdstippen dienen te worden verricht dat fietsen leidt tot veiligheidsrisico's.
- e. Vergoedingen vinden plaats op basis van het openbaar vervoer als er met het openbaar vervoer gereisd wordt.
- f. Vergoeding van reiskosten vindt plaats op basis van het kilometerbedrag van de maximale onbelaste vergoedingen volgens de belastingwetgeving (zie normenkaart) indien niet met openbaar vervoer gereisd wordt.
- g. Voor het bepalen van het aantal kilometers dat gereisd wordt, wordt de reisafstand volgens de online ANWB routeplanner kortste route gehanteerd.
- h. Om de reiskosten te kunnen declareren zal een correct en volledig ingevulde en ondertekende kilometerstaat(standaardformulier) en de gevraagde bewijsstukken moeten worden overgelegd.
- i. Gemaakte reiskosten dienen in het jaar waarop ze betrekking hebben, aangevraagd te worden tot uiterlijk 31 december in het jaar daaropvolgend. Bij reizen met het openbaar vervoer dient het transactieoverzicht OV-chipkaart voor een declaratie gebruikt worden.
- j. Indien meerdere malen per week het zelfde traject dient te worden gereisd, kunnen de reiskosten bevoorschot worden. Achteraf dient dan alsnog op de voorgeschreven wijze aangetoond te worden dat de reiskosten zijn gemaakt.
- k. Geen reiskosten worden vergoed die een persoon moet maken in opdracht van de organisatie waar hij (met behoud van uitkering) werkzaamheden verricht. Daarvoor is de betreffende organisatie verantwoordelijk.
- l. Geen reiskosten worden (meer) verstrekt indien de persoon verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen of naar het buitenland.

3.17.3 Leermiddelen

- a. Nuggers en personen uit de doelgroep die betaald werk verrichten komen ook voor vergoeding van leermiddelen of het in bruikleen krijgen van een computer in aanmerking.
- b. Leermiddelen ten behoeve van een noodzakelijke scholing komen in aanmerking voor vergoeding na het overleggen van nota's en zover deze leermiddelen niet al tot het normale huisraad worden gerekend.
- c. Ten aanzien van een computer geldt dat hiervoor geen vergoeding wordt verstrekt. Indien de persoon niet beschikt of redelijkerwijs kan beschikken over een laptop, kan de persoon een laptop (inclusief toebehoren) in bruikleen krijgen. Daarvoor dient de persoon een bruikleenovereenkomst te tekenen. Deze laptop is alleen bedoeld voor het kunnen volgen van de opleiding die door de MGR aangeboden is. De laptop (inclusief toebehoren) dient onmiddellijk na beëindiging van de opleiding geretourneerd te worden. Indien hieraan niet wordt voldaan, is de persoon de MGR op basis van de bruikleenovereenkomst een boete verschuldigd boete van € 10,- per dag vanwege het niet nakomen van de verplichtingen.

3.17.4 Tussenschoolse opvang

- a. Tussenschoolse opvang is de op de basisschool geregelde tussenschoolse opvang. Deze opvang valt niet onder de opvang als bedoeld in de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen.
- b. Vergoeding van deze opvang gebeurt op declaratiebasis door middel van overlegging van de facturen van de organisatie die de tussenschoolse opvang verzorgt. De declaratie dient ingediend te worden in het jaar waarop de kosten betrekking hebben tot uiterlijk 1 april het jaar daaropvolgend.

3.17.5 Kosten kinderopvang

- a. Het college vergoedt alleen kosten die gemaakt worden voor kinderopvang als bedoeld in de Wet Kinderopvang voor zover die kosten voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk worden geacht.
- b. Indien de ouder een partner heeft die volgens de Wet kinderopvang in staat kan worden geacht voor de kinderen te zorgen, wordt geen kinderopvangvergoeding verstrekt.
- c. Als ouders gescheiden zijn, wordt over de dagen dat het kind normaal gesproken bij de andere ouder verblijft geen kinderopvangvergoeding verstrekt.
- d. De ouder dient een kinderopvangtoeslag aan te vragen bij de belastingdienst. Dit dient te gebeuren op basis van een reëel geschat inkomen.
- e. De kosten die volgens de Wet Kinderopvang en het Besluit Kinderopvangtoeslag voor rekening van de ouder komen, komen voor vergoeding in aanmerking. Echter, kosten die ouders maken omdat hun kinderopvangorganisatie een hoger tarief in rekening brengt dan de maximum uurprijs als bedoeld in artikel 4 van het Besluit kinderopvangtoeslag worden niet vergoed. Hierop wordt een uitzondering gemaakt indien:
 - i. de ouder uitkeringsgerechtigde is in de zin van Participatiewet;
 - ii. de ouder, voor zover mogelijk, een 52 wekencontract heeft afgesloten, en
 - iii. er geen goedkopere kinderopvang beschikbaar is waarvan de ouder redelijkerwijs gebruik kan maken.
- f. De ouder en de partner dienen het aanvraagformulier volledig in te vullen, te ondertekenen en de gevraagde bewijsstukken mee te leveren. Zolang dit niet gebeurt, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen.

3.17.6 Overige kosten die het college noodzakelijk acht voor de arbeidsinschakeling

Hieronder worden begrepen kosten die de persoon moet maken om de dienstbetrekking te verkrijgen waarop hij gesolliciteerd heeft en de werkgever deze niet wil betalen waaronder bijvoorbeeld legeskosten voor het verkrijgen van een bewijs van goed gedrag of de aanschaf van dienstkleding. En in uitzonderlijke gevallen worden hieronder door het DB begrepen kosten die de persoon aantoonbaar niet kan maken, bijvoorbeeld door schuldenproblematiek, en hierdoor volgens het DB de arbeidsinschakeling ernstig belemmerd wordt. Als het hierbij om het niet kunnen aanschaffen van een fiets gaat, wordt een tweedehands fiets, niet zijnde een elektrische fiets, in natura verstrekt.

3.18 Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen

3.18.1 Doelgroep

Het DB stelt vast dat op de Participatiebanen als bedoeld in artikel 21 van de ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en Bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen de volgende regels van toepassing zijn:

1. Participatiebanen zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden. Een keer per twee jaar vindt er een doel- en rechtmatigheidscontrole plaats waarbij gecontroleerd wordt of de betreffende werknemer nog steeds aangewezen is op een participatiebaan en de betreffende werknemer nog voldoet aan de vereisten om voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen. Dat wil zeggen dat er wordt gekeken naar het vermogen en naar het inkomen van de partner. Indien het vermogen meer bedraagt dan wordt de voorziening beëindigd tenzij:
 - a. de persoon onbetaald verlof kan opnemen, en
 - b. in deze periode conform de interingsnorm van de gemeente Nijmegen zijn vermogen tot de vermogensnorm kan terugbrengen, en
 - c. de uitvoeringsorganisatie en de inlener verklaren dat de persoon onmiddellijk na het onbetaalde verlof weer aan het werk kan op zijn werkplek.
 - d. deze periode duurt niet langer dan 2 jaar.

Tevens wordt de voorziening beëindigd indien inkomen van de partner meer bedraagt dan 130 % van het wettelijk minimumloon. Vermogen dat beschouwd kan worden als vanuit de participatiebaan gespaard salaris, wordt niet meegeteld bij de bepaling van de hoogte van het vermogen.

2. Werknemers mogen naast hun participatiebaan bijverdienen mits dit met voorafgaande toestemming van het college geschiedt. Toestemming wordt gegeven indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:
 - a. De werkzaamheden vergroten de kans op volledige uitstroom uit de participatiebaan.
 - b. De werkzaamheden verenigbaar zijn onder andere qua inhoud en qua werktijden met de werkzaamheden die de werknemer op zijn participatiebaan verricht.
 - c. De werknemer gaat akkoord met aanpassing van de arbeidsduur van de participatiebaan met het aantal uren dat werknemer regulier werkt.

- d. Toestemming dient voor aanvang van de reguliere werkzaamheden door de werknemer bij de uitvoeringsorganisatie van de participatiebanen aangevraagd te worden.
3. Indien partners beiden een participatiebaan hebben, mag de gezamenlijke arbeidsduur niet meer dan 40 uur per week bedragen.

3.18.2 Subsidie t.b.v. uitvoering ID- en Participatiebanen

Met betrekking tot de subsidie aan de uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van de resterende ID- en Participatiebanen geldt hetgeen het DB met de uitvoeringsorganisatie overeen is gekomen in de op 20 september 2023 getekende vaststellingsovereenkomst (of zoals die nadien gewijzigd wordt).

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 23 maart 2026,

*De Secretaris,
J. Hol*

*De Voorzitter,
drs. H.M.F. Bruls*

Bijlage 1. Subsidievoorwaarden ten aanzien van de training (behorend bij paragraaf 3.5 onder I sub iv)

De onderdelen waaruit de training moet bestaan zijn:

- a. Het opstellen van haalbare leerdoelen en persoonlijke waarden door de betrokkene
- b. Het in beeld brengen van wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik (waaronder kwaliteiten, vaardigheden, werkomgeving, keuzestijl).
Een arbeidsmarktorientatie op beroepen binnen en buiten branche en aansluiting op eigen mogelijkheden. Dit wordt ondersteunt door diverse testen zoals interesse/drijfverentesten.
- c. Solliciteren: CV maken, gesprekken oefenen, omgaan met weerstand, netwerk opbouwen
- d. Indien dat mogelijk is, de vervolgstap richting arbeidsmarkt bepalen en ondernemen.
- e. In de training wordt doorlopend een transfer gemaakt van training naar de praktijk van de deelnemer. Gedurende het traject reflecteert de betrokkene op persoonlijke leerdoelen, wordt het traject gemonitord en eventueel bijgesteld en wordt een transfer gemaakt van training (theorie) naar praktijk voor de deelnemer.
- f. Indien de training individueel wordt gegeven, is er sprake van een programma op maat dat gericht is op oriëntatie op de arbeidsmarkt en het vergroten van zelfstandigheid om werk te kunnen vinden.

Bijlage 2. Subsidievoorwaarden ten aanzien van de trainer (behorend bij paragraaf 3.5 onder I sub v)

De trainer:

- Heeft ervaring in het (middels trainingsprogramma) trainen van uiteenlopende groep Participatiewet kandidaten met loonwaarde (hoog/laag opgeleid, diverse problematiek, lage taalbeheersing). Is zich bewust van culturele verschillen en kan hiermee omgaan.
- Gevoel voor groepsdynamiek, kan hierin sturen en werkt vanuit een empowerende en waarderende basishouding die uitgaat van de kracht van de kandidaat en zelfregie stimuleert.
- Kan op basis van trainingsonderdelen een didactisch, logisch, gedegen en creatief trainingsontwerp maken waarin haalbare en positieve leerdoelen zijn gekoppeld die onderscheid maken tussen het verkrijgen van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten.
- Is bekend met verschillende werkvormen, leerstijlen en gesprekstechnieken, bijvoorbeeld het integratief gedragsmodel, en kan dit toepassen om aan te sluiten bij hetgeen werkt voor de kandidaat.
- Is in staat om op A2 en B1 niveau te communiceren en is digivaardig.
- Heeft kennis van de arbeidsmarkt, gevraagde competenties en vaardigheden voor (kansrijke) beroepen en kan dit vertalen naar kandidaat (wat is mogelijk, welke route moet je volgen om hetgeen te bereiken).