

## Beleidsregels Re-integratie Participatiewet GR Ferm Werk 2023

Het dagelijks bestuur van Ferm Werk,

gelet op

- artikel 7 van de Participatiewet, en
- artikel 2, eerste lid, van de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023

besluit vast te stellen de navolgende beleidsregels Re-integratie Participatiewet GR Ferm Werk 2023

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

De begripsomschrijvingen van de Participatiewet alsmede van de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing.

Voor het overige wordt verstaan onder:

- Re-integratietraject: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de cliënt zijn overeengekomen, dan wel door het dagelijks bestuur aan de cliënt zijn opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
- Plan van Aanpak: document waarin de wederzijdse afspraken ten aanzien van in te zetten ondersteuning en voorzieningen in het re-integratietraject zijn vastgelegd;
- Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de cliënt gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;
- Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- Doelgroep loonkostensubsidie: personen die behoren tot de doelgroep en voldoende aan de omschrijving in artikel 6 eerste lid onder e van de wet;
- Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden behouden van werk;
- Interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek.

#### Artikel 2. Re-integratietraject en plan van aanpak

- Het dagelijks bestuur zorgt voor goede en begrijpelijke informatie over alle regels, rechten en plichten ten aanzien van in te zetten ondersteuning en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
- Bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling wordt zoveel mogelijk maatwerk geboden. Het re-integratietraject heeft tot doel de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid en/of participatie en zelfredzaamheid in de samenleving te realiseren.
- De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan belanghebbende kenbaar gemaakt in een plan van aanpak.

#### Artikel 3. Diagnose-instrumenten en werkstage

- Tot de diagnose-instrumenten die kunnen worden ingezet behoren in ieder geval het verdiepende intakegesprek, praktijkgerichte arbeidsactivering (werkstage) en medisch onderzoek.
- De werkstage (diagnose) wordt uitgevoerd bij Test & Training van Ferm Werk. Hierbij wordt een test- en trainingsprogramma ingezet in de werkomgeving van Ferm Werk.
- Het diagnosetraject wordt ingezet gedurende een periode van maximaal 100 uur.
- In individuele situaties wordt de test- en trainingsfase (op advies van de begeleiding vanuit Test & Training) verlengd tot maximaal 800 uur, als er nog sprake is van ontwikkeling van competenties of als dit een ander doel in het kader van de arbeidsinschakeling dient en er nog geen werkervaringsplaats kan worden ingezet.

5. De diagnosefase wordt afgesloten met een aanvulling op het plan van aanpak (PVA). Hierin worden de leerdoelen benoemd, concrete afspraken gemaakt over de volgende periode en de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald.
6. Als onduidelijkheid bestaat over de arbeidsmogelijkheden of het ontbreken daarvan als gevolg van fysieke of psychische beperkingen wordt een onderzoek door een onafhankelijk arts ingezet om tot een zorgvuldige beoordeling van de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling te komen.
7. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen geen gebruik van maken van een medisch onderzoek.

## **Hoofdstuk 2 Voorzieningen**

### **Artikel 4. Sociale activering**

Sociale activering (waaronder vrijwilligerswerk) wordt ingezet voor het, met behoud van uitkering, verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten bij bedrijven of organisaties, op voorwaarde dat er geen verdringing van betaald werk plaatsvindt.

### **Artikel 5. Participatieplaats**

1. De voorziening participatieplaats kan worden ingezet voor uitkeringsgerechtigden van 27 jaar en ouder die op kortere termijn nog geen arbeidsmarktperspectief hebben (grote afstand tot de arbeidsmarkt). Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen hier geen gebruik van maken.
2. Doel van de participatieplaats is het vergroten van kennis en vaardigheden om daarmee de kans op betaald werk te vergroten.
3. Een participatieplaats wordt ingezet voor het, met behoud van uitkering, verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten bij bedrijven of organisaties, op voorwaarde dat er geen verdringing van betaald werk plaatsvindt.
4. De participatieplaats wordt in eerste instantie ingezet voor de duur van 6 maanden. Na 6 maanden beoordeelt het dagelijks bestuur of het voortzetten van de werkzaamheden de kans op arbeidsinschakeling vergroot. Als dit het geval is kan de participatieplaats verlengd worden tot maximaal 24 maanden, waarbij elke 6 maanden een evaluatie plaatsvindt
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. Het (leer)doel van de participatieplaats;
  - b. De werkzaamheden die de cliënt gaat verrichten;
  - c. De begin- en einddatum van de participatieplaats alsmede het aantal uren per week;
  - d. Indien aan de orde: afspraken over onkostenvergoedingen, verzekeringen en dergelijke;
  - e. De wijze waarop en door wie de begeleiding, terugkoppeling en rapportage plaatsvinden.
6. De premie als bedoeld in artikel 6 lid 3 van de verordening wordt door Ferm Werk ambtshalve uitgekeerd nadat de cliënt gedurende 6 maanden werkzaamheden heeft verricht op de participatieplaats.

### **Artikel 6. Werkervaringsplaats (in Midden-Holland heet dit een werkstage, dit is anders dan het diagnose-instrument)**

1. De voorziening werkervaringsplaats wordt ingezet voor de kandidaat die naar het oordeel van het dagelijks bestuur de stap naar een reguliere arbeidsplaats nog niet kan maken (kleine- tot middellange afstand tot de arbeidsmarkt). Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen geen gebruik maken van een werkervaringsplaats die gefinancierd wordt vanuit de middelen trajectkosten re-integratie.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering, op voorwaarde dat er geen verdringing van betaald werk plaatsvindt.
3. De totale omvang van de werkervaringsplaats is maximaal 700 uur of maximaal 6 maanden (3 maanden met mogelijkheid tot verlengen met 3 maanden), welke van de twee als eerste wordt bereikt. Iedere persoon kan gebruik maken maximaal drie (verschillende) werkervaringsplaatsen. De telling van de totale omvang per werkervaringsplaats start dan steeds opnieuw.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. Het (leer)doel van de werkervaringsplaats;
  - b. De werkzaamheden die de cliënt gaat verrichten;
  - c. De begin- en einddatum van de werkervaringsplaats alsmede het aantal uren per week;
  - d. Indien aan de orde: afspraken over onkostenvergoedingen, verzekeringen en dergelijke;
  - e. De wijze waarop en door wie de begeleiding, terugkoppeling en rapportage plaatsvinden.

5. Bij een werkervaringsplaats is geen sprake van een dienstverband; de werkzaamheden worden met behoud van uitkering uitgevoerd.

### **Artikel 7. Detacheringsbaan**

1. Een detacheringsbaan als bedoeld in artikel 10 van de verordening wordt aangeboden aan kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt voor wie een -tijdelijke- tussenstap door detachering noodzakelijk is om plaatsing bij een werkgever mogelijk te maken.
2. Een detacheringsbaan betreft een tijdelijk dienstverband bij Ferm Werk, tegen een salaris van ten minste het wettelijk minimumloon.
3. De werkgever betaalt een detacheringsvergoeding, rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
4. De omvang van de detacheringsovereenkomst wordt in beginsel zodanig vastgesteld dat de cliënt uitkeringsonafhankelijk wordt. Het is mogelijk om hiervan af te wijken indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur wegens in de persoon gelegen factoren noodzakelijk is.
5. Een belanghebbende die doorstroomt naar een baan bij een reguliere werkgever kan aanspraak maken op een uitstroompremie zoals benoemd in artikel 15 tweede lid van deze beleidsregels.

### **Artikel 8. Scholing**

1. Scholing of opleiding als bedoeld in artikel 11 van de verordening kan onderdeel zijn van een re-integratietraject en is gericht op arbeidsinschakeling; voorwaarde is dan ook dat het gaat om arbeidsmarktrelevante scholing. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen hier geen gebruik van maken.
2. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing houdt het dagelijks bestuur rekening met de voor cliënt geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden en of de gevolgde en afgeronde opleidingen hebben geleid tot een startkwalificatie.
3. Bij toekenning van een vergoeding voor scholing en opleiding komen de volgende kosten voor vergoeding ten laste van het Participatiebudget in aanmerking:
  - a. Opleidingskosten en cursusgeld;
  - b. Kosten voor boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld;
  - c. Examengeld;
  - d. Reiskosten.
4. De te verstrekken bijdrage voor opleidingskosten en cursusgeld bedraagt 100% van de werkelijke kosten tot een maximum van € 750,00 incl. BTW per cliënt. In individuele situaties kan van dit maximumbedrag worden afgeweken als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk is.
5. Er bestaat geen recht op een bijdrage voor scholing als er een beroep gedaan kan worden:
  - a. Op de Wet studiefinanciering 2000 of op hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
  - b. Er sprake is van een andere voorliggende voorziening.
6. Ferm Werk is bereid om mee te werken aan trajecten voor cliënten die specifiek zijn aangedragen door het UAF. Wanneer het UAF bereid is om de opleiding te bekostigen van vergunninghouders, verstrekt Ferm Werk een uitkering (zolang cliënt aan de voorwaarden voldoet) gedurende het schakeljaar van de opleiding. Ferm Werk behoudt zich het recht dit per individu te beoordelen.

### **Artikel 9. Tegemoetkoming van reiskosten en kinderopvangkosten**

1. Een tegemoetkoming van reiskosten kan worden verstrekt voor regelmatig terugkerende reiskosten die verbonden zijn aan activiteiten in het kader van een re-integratie- participatie of inburgeringstraject. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen hier geen gebruik van maken.
2. Voorwaarde voor een vergoeding van reiskosten als bedoeld in het eerste lid is dat de enkele reisafstand tenminste 8 kilometer bedraagt.
3. De hoogte van de vergoeding van reiskosten wordt individueel bepaald op basis van de goedkoopste vorm van openbaar vervoer tussen de woning en locatie van de activiteit plaatsvindt.
4. In tegenstelling tot het bepaalde in het derde lid worden voor de reiskosten naar Ferm Werk vaste bedragen vastgesteld per woonkern op basis van de gemiddelde prijs van een enkele reis met OV chipkaart zonder korting.
5. Voor reiskosten naar Ferm Werk wordt geen vergoeding verstrekt aan inwoners van de kernen Woerden, Harmelen, Kamerik, Kanis en Linschoten.
6. Reiskosten in verband met sollicitaties binnen Nederland kunnen worden vergoed als de reisafstand meer bedraagt dan 8 kilometer, voor zover de reiskosten niet door de werkgever vergoed worden.

- De tegemoetkoming in de reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste vorm van openbaar vervoer.
7. Verwervingskosten die het gevolg zijn van het verwerven of aanvaarden van werk (bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijk) gereedschap of kleding (bijv. veiligheidsschoenen, overall etc.) worden verstrekt tot een maximum van € 100,00, voor zover de werkgever de kosten niet vergoedt.
  8. Van de bepaling in dit artikel kan in individuele gevallen worden afgeweken als bijzondere omstandigheden in het individuele geval daartoe aanleiding geven.
  9. Een tegemoetkoming voor reis- en verwervingskosten op grond van dit artikel wordt verstrekt vanuit het participatiebudget.
  10. Kosten van kinderopvang die nodig is vanwege deelname aan een re-integratie-, participatie- of inburgeringstraject kunnen worden vergoed voor zover deze voor rekening van de ouders blijven na beroep op Kinderopvangtoeslag op grond van de Wet kinderopvang.
  11. De vergoeding van kinderopvang bedraagt 50% van de eigen bijdrage op grond van de Wet kinderopvang, rekening houdend met de maximale uurprijs als bedoeld in de Wet kinderopvang.
  12. Als overschrijding van de maximale uurprijs vanwege omstandigheden van de persoon of het gezin onvermijdelijk is, worden de meerkosten als gevolg hiervan tevens vergoed.
  13. Als kinderopvang volgens de Wet kinderopvang niet mogelijk is, kunnen in plaats daarvan ook de kosten van tussenschoolse opvang of opvang in een peuterspeelzaal worden vergoed. Dit kan ook worden overwogen in situaties waar de kosten van andere vormen van opvang lager zijn dan formele opvang volgens de Wet kinderopvang en geen andere voorziening voorziet in vergoeding van (een deel van) deze kosten.

### **Artikel 10. Specifieke voorzieningen arbeidsbeperkten**

1. Als een voorziening of werkplekaanpassing noodzakelijk is voor de werknemer, die valt onder de doelgroep met een arbeidsbeperking in het kader van arbeidsdeelname, om zijn/haar werk uit te voeren, kan hiervoor een vergoeding worden verstrekt.
2. In het geval van een vervoersvoorziening, ondersteuning bij auditieve, visuele of motorische beperking of handicap of een meeneembare voorziening, zie artikel 10A t/m 10C van deze beleidsregels.
3. Voorzieningen of werkplekaanpassingen worden alleen verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 16 uur per week.
4. De goedkoopste adequate voorziening of werkplekaanpassing wordt vergoed.
5. Algemeen gebruikelijke voorzieningen of werkplekaanpassingen worden niet vergoed.
6. Voorzieningen of werkplekaanpassingen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed.
7. De voorziening of werkplekaanpassing voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of keurmerk voor die aanpassing.
8. Voorzieningen of werkplekaanpassingen ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of als het gaat om reguliere vervanging van de voorziening of werkplekaanpassing.

### **Artikel 10A. Vervoersvoorziening arbeidsbeperkten**

1. Een specifieke voorziening in de vorm van vervoersvoorziening kan worden verstrekt aan personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben in het kader van arbeidsdeelname, en hij/zij door zijn of haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of zelfstandig gebruik kan maken van openbaar vervoer voor woon-werkverkeer in het kader van het arbeidsproces (werkplek, proefplaats, werkervaringsplaats, participatieplaats of opleidingslocatie). Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Een vervoersvoorziening wordt slechts verstrekt als er sprake is van een dienstverband van minimaal 16 uur per week voor de duur van minimaal 6 maanden.
3. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
4. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn dat wil zeggen dat de investering in vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt in elk geval rekening gehouden met:
  - De hoogte van de kosten van vervoer;
  - De duur van de arbeidsovereenkomst;
  - De omvang van de arbeidsovereenkomst;
  - De opbrengst in termen van besparing op de uitkering.
5. Er wordt geen vervoersvoorziening verstrekt als aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening bijvoorbeeld WMO, UWV of zorgverzekeraar.

6. Een eventuele reiskostenvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening.
7. Onder vervoersvoorziening wordt in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van eigen (aangepaste) auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, inzet van een chauffeur voor de privéauto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of een ander vervoermiddel.
8. In geval van verhuizing moet de vervoerskostenvoorziening opnieuw worden aangevraagd. Indien de reiskosten na verhuizing hoger zijn geworden wordt voor het meerdere geen reiskostenvergoeding vergoed.
9. In individuele gevallen kan het dagelijks bestuur gemotiveerd afwijken van het gestelde onder 7.

#### **Artikel 10B. Noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele, auditieve of motorische handicap**

1.
  - a. Voor een specifieke voorziening in de vorm van intermediaire activiteiten in geval van visuele en/of auditieve handicap kan voor personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben in het kader van arbeidsdeelname, een beroep gedaan worden op het UWV op grond van artikel 10g en/of 10h van de Participatiewet;
  - b. Een specifieke voorziening in de vorm van intermediaire activiteiten in geval van motorische handicap kan worden toegekend voor personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben in het kader van arbeidsdeelname, indien deze niet op een andere wijze kan worden verkregen.
2. Voorzieningen zoals bedoeld in lid 1 worden alleen verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 16 uur per week.
3. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
4. Algemeen gebruikelijke voorzieningen worden niet vergoed.
5. Voorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed bijvoorbeeld WMO, UWV of zorgverzekeraar.
6. De voorziening voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of keurmerk voor die aanpassing.
7. De voorziening ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of als het gaat om reguliere vervanging van de voorziening.

#### **Artikel 10C. Meeneembare voorzieningen**

1. Een specifieke voorziening in de vorm van meeneembare voorzieningen voor personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben kan worden toegekend in het kader van arbeidsdeelname indien deze niet op een andere wijze kan worden verkregen.
2. Onder meeneembare voorzieningen worden in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel, een aangepast bureau en aanpassing van een machine voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.
3. Voorzieningen worden alleen verstrekt indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden, met een omvang van minimaal 16 uur per week.
4. Er wordt schriftelijk een bruikleenovereenkomst vastgelegd.
5. De goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed.
6. Algemeen gebruikelijke voorzieningen worden niet vergoed.
7. Voorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed bijvoorbeeld WMO, UWV of zorgverzekeraar.
8. De voorziening voldoet aan de algemeen geldende kwaliteitseisen of keurmerk voor die aanpassing.
9. De voorziening ten behoeve van een bepaald persoon komt per werkgever slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking, tenzij er nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of als het gaat om reguliere vervanging van de werkplekaanpassing.

#### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning: bij werk en overige voorzieningen**

1. Persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit: jobcoaching in natura, subsidie voor interne of externe jobcoaching of interne werkbegeleiding. Het doel is te zorgen voor een zachte landing en door middel van ondersteuning bij de uitvoering van de taken te zorgen dat de werkhoud, de werkomgeving en de werknemer zo goed mogelijk op elkaar afgestemd worden. Hierdoor kan de

werknemer zo zelfstandig mogelijk zijn/haar werk uitvoeren. De werkgever is na deze periode zelf in staat om de werknemer te begeleiden op zijn werkplek en ze kunnen toekomstige obstakels intern met elkaar oplossen.

2. Samenloop van interne jobcoaching en/of externe jobcoaching in natura en/of interne werkbegeleiding in dezelfde periode is niet wenselijk en dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.
3.
  - a. Persoonlijke ondersteuning kan worden ingezet ten behoeve van een persoon uit de doelgroep die (onbetaalde) arbeid verricht en die zonder tijdelijke inzet van een jobcoach of interne werkbegeleider de opgedragen werkzaamheden niet zelfstandig kan verrichten;
  - b. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben altijd aanspraak op persoonlijke ondersteuning, conform artikel 10da van de Participatiewet.
4. In uitvoeringsregels wordt nadere invulling gegeven aan het voorgaande.
5. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen alleen gebruik maken van een jobcoaching in natura.

## **Artikel 12. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

Deze voorziening zal niet ingezet worden omdat op grond van artikel 16, lid 4 van de verordening, in samenhang met de verbreding van de doelgroep arbeidsbeperkten waarvoor LKS op grond van artikel 17 van de verordening kan worden verstrekt, forfaitaire LKS uit artikel 13 van deze beleidsregels voorliggend is.

## **Artikel 13. LKS doelgroep loonkostensubsidie**

1. Een structurele (forfaitaire) loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening wordt verstrekt aan de werkgever die een werknemer in dienst neemt die behoort tot:
  - a. De doelgroep banenafpraak (mensen die zijn opgenomen in het doelgroepenregister);
  - b. Mensen die de Praktijkroute volgen (proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek) op grond van artikel 10d lid 2 van de Participatiewet;
  - c. Mensen met een verminderde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbeperking, zoals door een fysieke- of mentale beperking, taal, arbeidsverleden (w.o. langdurige werkloosheid), leeftijd etc.
2. Het dagelijks bestuur stelt de loonwaarde van de werknemer bedoeld in het eerste lid vast op de werkplek met behulp van een loonwaardebepalingssysteem:
  - a. Binnen de proefplaats: uiterlijk één maand voor het einde van de proefplaats;
  - b. Bij directe plaatsing (zonder proefplaats) kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk acht weken na aanvang van het dienstverband worden ingediend;
  - c. Als een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een schoolverlater afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO en die binnen zes maanden na het verlaten van dit onderwijs is gaan werken bij de werkgever, kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk uit acht weken na aanvang van het dienstverband worden ingediend;
  - d. Als forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De loonwaardebepaling vindt in dit geval uiterlijk na 5 maanden plaats. Per de 7e maand gaat de objectief vastgestelde loonwaarde in.
3. Het recht op loonkostensubsidie wordt elke twee jaar vastgesteld. In geval van beschut werk is deze periode 3 jaar.
4. De werkgever is verplicht om
  - a. (voortijdige) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand aan Ferm Werk te melden.
  - b. De juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan Ferm Werk door te geven.
5. Indien ten onrechte een loonkostensubsidie is verstrekt kan deze van de werkgever teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb. Van deze situatie is tevens sprake indien de werkgever verzuimt een beroep te doen op de no-risk bij ziekte van de medewerker. Waar mogelijk kan teveel uitkeerde LKS verrekend worden met nog te verstrekken loonkostensubsidie.

## **Artikel 14. Werkgeverspremie**

1. De eenmalige (opstart)vergoeding voor een werkgever, bedoeld in artikel 18 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023 kan ingezet worden voor werknemers ter compensatie van inwerken, begeleiding en/of tijdelijk productieverlies waarvoor de werkgever geen recht heeft op premiekortingen via de belastingdienst. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen hier geen gebruik van maken.
2. Als de omvang van het dienstverband minder is dan 12 uur, wordt de maximale hoogte van de werkgeverspremie bepaald naar rato van het aantal uren.
3. De premie kan niet worden ingezet na een proefplaats en ook niet i.c.m. (forfaitaire) loonkosten-subsidie.

#### **Artikel 15. Uitstroompremie**

1. De hoogte van de premie als bedoeld in artikel 19 van de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023 bedraagt € 300.
2. Bij uitstroom vanuit de bijstandsuitkering naar een detachingsbaan wordt vanaf 6 maanden tot 12 maanden na beëindiging van de bijstandsuitkering een uitstroompremie (als bedoeld in artikel 10 lid 3 en artikel 19 lid 6 van de verordening) toegekend ter hoogte van 50% van de premie als bedoeld in het vorige lid. Bij doorstroom van een detachingsbaan naar een reguliere werkgever kan nogmaals een premie van de overige 50% worden verstrekt.
3. De uitstroompremie wordt toegekend op aanvraag.

#### **Artikel 16. Hardheidsclausule**

In bijzondere situaties wijkt het dagelijks bestuur af van het bepaalde in deze beleidsregels, indien strikte toepassing ervan zou leiden tot onbillijkheden van overwegende aard.

#### **Artikel 17. Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie participatiewet GR Ferm Werk 2023" en treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2024.

*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Ferm Werk op 30 mei 2024  
J.J. Rozendaal G.A.G. Eggermont  
voorzitter algemeen bestuur Ferm Werk secretaris algemeen bestuur Ferm Werk*