

## Beleidsregel re-integratie gemeente Echt-Susteren 2016

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Echt-Susteren; overwegende dat conform de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2015 beleidsregels dienen te worden vastgesteld ten aanzien van de criteria voor ontheffing van de arbeidsverplichting, doelgroep en voorzieningen; gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2015; gelet op de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2015 en de Algemene wet bestuursrecht: besluit vast te stellen de “Beleidsregel re-integratie gemeente Echt-Susteren 2016”

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in Participatiewet (PW), de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2015, de Algemene wet bestuursrecht en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
  - a. arbeidsverplichting: de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder a PW, artikel 37 lid 1 aanhef onder a t/m c IOAW/IOAZ;
  - b. bijstandsaanvrager: een persoon die een uitkering aanvraagt op grond van de PW en IOAW;
  - c. dienstbetrekking: arbeidsrelatie die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
  - d. entreeonderwijs: Beroepsopleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, lid 1 onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsopleiding;
  - e. inkomstenvrijlating: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, aanhef en onder n PW, 8, lid 2 IOAW en 8, lid 3 IOAZ;
  - f. inkomstenvrijlating alleenstaande ouders: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikelen 31, lid 2, aanhef en onder r, PW, artikel 8, lid 5 IOAW en artikel 8, lid 9 IOAZ;
  - g. inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten: de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, lid 2, sub aanhef en onder z PW;
  - h. inlener: het bedrijf of de instelling waarvoor de uitkeringsgerechtigde of de jongere werkzaamheden verricht ten behoeve van de participatieplaats, de proefplaatsing of de detachering;
  - i. jongeren: de uitkeringsgerechtigde of Nugger jonger dan 27 jaar;
  - j. ontheffing: een ontheffing als bedoeld in artikel 9, lid 2 PW, artikel 9a, lid 1 PW, artikel 37a, lid 1 IOAW/IOAZ, artikel 38, lid 1 IOAW/IOAZ;
  - k. participatieplaatsen: onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a, lid 1 PW, artikel 38a IOAW en artikel 38a IOAZ;
  - l. plan van aanpak: het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a en 9a PW;
  - m. praktijkonderwijs: het onderwijs, bedoeld in artikel 10f, lid 1, van de Wet op het voortgezet onderwijs;
  - n. re-integratieverplichting: de verplichting als bedoeld in artikel 9, lid 1 aanhef onder b PW, artikel 37 lid 1 aanhef onder d en e IOAW/IOAZ;
  - o. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Echt-Susteren 2015;
  - p. voortgezet speciaal onderwijs: het onderwijs dat wordt gegeven op een school of instelling waaraan voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de Wet op de expertisecentra wordt verzorgd;
  - q. Wko: de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen;
  - r. zoekperiode/inspanningsperiode: vier weken wachttijd bij jongeren als bedoeld in artikel 41 lid 4 PW en de periode van vier weken na datum melding voor een aanvraag om een bijstandsuitkering, waarin de persoon van 27 jaar of ouder moet zoeken naar werk.

### HOOFDSTUK 2. ZOEKPERIODE/INSPANNINGSPERIODE VAN VIER WEKEN

In de Participatiewet is geregeld dat personen jonger dan 27 jaar een zoekperiode van vier weken krijgen. Voor bijstandsaanvragers ouder dan 27 jaar geldt vanaf datum melding een inspanningsperiode. Gedurende de zoekperiode dient de aanvrager zelf actief te zoeken naar werk of een opleiding en deel te

nemen aan de workshops voordat aanspraak op een uitkering en op ondersteuning richting werk kan ontstaan. Gedurende de inspanningsperiode dient de aanvrager zelf actief te zoeken naar werk of een opleiding en deel te nemen aan de workshops opdat aanspraak op een uitkering en op ondersteuning richting werk kan ontstaan.

### **Artikel 2.1 Zoekperiode/inspanningsperiode van vier weken**

1. De zoekperiode/inspanningsperiode van vier weken geldt voor alle bijstandsaanvragers en start vanaf datum melding voor een uitkering.
2. De inspanningsverplichtingen tijdens de zoekperiode worden door het college voorafgaand schriftelijk aan de bijstandsaanvrager kenbaar gemaakt.
3. De aanvraagdatum voor bijstand is gelijk aan de meldingsdatum als na de zoekperiode blijkt dat aanspraak op bijstand bestaat. De afhandelingstermijn start vanaf de datum dat het college de aanvraag om bijstand heeft ontvangen.

### **Artikel 2.2 Uitzonderingsgronden op de inspanningsplicht**

1. Het college kan een uitzondering op de inspanningsplicht maken, wanneer dit in redelijkheid en billijkheid (nog) niet van de bijstandsaanvrager kan worden gevergd.
2. Uitzondering is mogelijk, indien de bijstandsaanvrager naar het oordeel van het college:
  - a. een medisch en/of psychisch probleem heeft;
  - b. een sociaal probleem heeft;
  - c. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het inspanningsplicht niet gevergd kan worden;
  - d. een vreemdeling is die (nog) geen Nederlands spreekt;
  - e. in een op verpleging of verzorging gerichte instelling verblijft.

### **Artikel 2.3 Arbeidsverplichtingen tijdens de zoekperiode/inspanningsperiode**

De bijstandsaanvrager dient tijdens de zoekperiode/inspanningsperiode van vier weken:

- a. deel te nemen aan de door de gemeente aangeboden workshops;
- b. aanwezigheid en sollicitaties te registreren in het door het college beschikbaar gesteld werkboek;
- c. zijn Curriculum Vitae (CV) actueel te maken en te houden;
- d. zijn CV op [www.werk.nl](http://www.werk.nl) open te zetten en zich aan te melden voor het ontvangen van vacatures via de e-mail;
- e. zich in te schrijven bij het UWV Werkbedrijf als werkzoekende;
- f. iedere week minimaal drie sollicitaties te doen op vacatures waar hij redelijkerwijs op aangenomen zou kunnen worden;
- g. zich in te schrijven bij tenminste 5 uitzendbureaus;
- h. in zo breed mogelijke zin de media na te gaan op vacatures, waaronder begrepen het actief raadplegen van de vacaturebank van het UWV Werkbedrijf;
- i. gegevens en bewijsstukken aangaande de voorgenoemde activiteiten te bewaren en om deze te overleggen bij de indiening van de aanvraag.

### **Artikel 2.4 Inlichtingen arbeidsverplichtingen**

1. De bijstandsaanvrager verstrekt gegevens en bewijsstukken die het college kunnen helpen bij de beoordeling of hij heeft voldaan aan de arbeidsverplichtingen tijdens de zoekperiode.
2. Deze documenten betreffen in ieder geval:
  - a. bewijsstukken van deelname aan workshops;
  - b. bewijzen van inschrijvingen bij tenminste 5 uitzendbureaus;
  - c. bewijsstukken van ten miste twaalf (drie per week) gerichte sollicitaties;
  - d. bewijsstukken/reacties van de wervende organisaties op de sollicitaties;
  - e. een bijgewerkt CV.

### **Artikel 2.5 Scholingsplicht jongeren**

1. Het college verplicht de jongere zich te melden bij het Regionaal Meld- en Coördinatiecentrum (RMC) om te komen tot een advies aangaande scholing.

2. Indien de jongere zich niet meldt bij het RMC, dient hij op een andere manier, dan bedoeld in lid 1, te komen tot een scholingsadvies.

### **Artikel 2.6 Uitzonderingsgronden op de scholingsplicht jongeren**

1. Het college kan een uitzondering op de scholingsplicht maken, wanneer een jongere geobjectiveerd aantoonbaar dat hij geen regulier onderwijs kan volgen of wanneer dit in redelijkheid (nog) niet van hem gevergd kan worden. Deze uitzondering is mogelijk, indien de jongere naar het oordeel van het college:
  - a. een volgens een deskundige vastgesteld cognitief probleem heeft;
  - b. een volgens een deskundige vastgesteld medisch en/of psychisch probleem heeft;
  - c. een volgens een deskundige vastgesteld sociaal probleem heeft;
  - d. te maken heeft met andere persoonlijke omstandigheden, waardoor het verplicht volgen van onderwijs niet gevergd kan worden.
2. Een uitzondering op de scholingsplicht wordt in ieder geval gemaakt als de jongere:
  - a. onder de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP) valt;
  - b. (nog) geen aanspraak kan maken op studiefinanciering, bijvoorbeeld doordat de jongere moet wachten tot het eerstvolgende instroommoment;
  - c. verblijft in een op verpleging of verzorging gerichte instelling;
  - d. inburgeraar is en (nog) niet beschikt over het taalniveau A2.
3. De jongere verstrekt documenten waaruit moet blijken dat er vanwege onvoldoende capaciteiten en/of belemmeringen geen scholingsmogelijkheden zijn binnen het uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

## **HOOFDSTUK 3. VERPLICHTINGEN IN VERBAND MET ARBEIDSINSCHAKELING**

### De plicht tot arbeidsinschakeling

De wetgever legt in beginsel aan iedere uitkeringsgerechtigde tussen 18 jaar en de pensioen gerechtigde leeftijd de plicht tot arbeidsinschakeling op. De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit een arbeidsplicht (sollicitatieplicht) en een re-integratieplicht.

De arbeidsplicht bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. de plicht om naar algemeen geaccepteerd werk in dienstbetrekking te zoeken.
- b. de plicht om ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf;
- c. de plicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en te behouden.

.

De re-integratieplicht bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. de plicht om mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
- b. de plicht om gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling;
- c. mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a Participatiewet.

### **Artikel 3.1 Ontheffing van de arbeidsplicht**

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om bij dringende redenen een tijdelijke ontheffing te verlenen van de arbeidsverplichting. De re-integratieplicht blijft echter van toepassing.
2. De ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen. De periode van de ontheffing wordt bepaald door de duur van de omstandigheden die maken dat belanghebbende nog niet algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden. Steeds wordt na afloop van de periode opnieuw beoordeeld in hoeverre er dringende redenen zijn om de belanghebbende te ontheffen van de verplichting algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.
3. In de volgende situaties is een ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk:

- a. bij een belanghebbende met medische beperkingen, voor zover deze beperkingen de arbeidsinschakeling in zijn geheel nog niet toelaten;
  - b. bij een belanghebbende die op sociale gronden verminderd belastbaar is, voor zover er sprake is van zodanige belemmeringen dat redelijkerwijs niet gevegd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk aan de verplichtingen voldoet.
4. Het college kan bij de beoordeling van de ontheffing gebruik maken van adviezen van onafhankelijke externe deskundigen.
  5. Het college kan besluiten een eerder verleende ontheffing in te trekken indien de gronden waarop de eerder verleende ontheffing wijzigen of zijn vervallen.
  - 6.

### **Artikel 3.2 Nadere verplichtingen**

1. Het college kan gebruik maken van de bevoegdheid om nadere verplichtingen op te leggen aan de belanghebbenden, waaronder begrepen een verplichting om, op advies van een arts, zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard.
2. Onder de nadere verplichting van het eerste lid wordt ook begrepen opvolgen van de adviezen door de belanghebbende van de door het college ingeschakelde bedrijfsarts.
3. Het college legt eveneens de verplichting aan belanghebbende op indien zich op verschillende leefdomeinen problemen voordoen, die een belemmering zijn voor re-integratie, én volledige medewerking te verlenen aan het oplossen van de aanwezige problemen.

## **HOOFDSTUK 4. ONDERSTEUNING EN VOORZIENINGEN**

Ondersteuning op het gebied van re-integratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. Deze ondersteuning kan worden gegeven door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.

### **Artikel 4.1 Aanbod voorzieningen**

1. De in deze beleidsregels genoemde voorzieningen kunnen alleen worden ingezet voor zover in de verordening is bepaald dat deze voor de betreffende doelgroep kunnen worden ingezet.
2. Ter voorbereiding van een zorgvuldige besluitvorming van de aan te bieden voorzieningen, kan het college diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen de lichamelijke en mentale capaciteiten van de belanghebbende worden gemeten.
3. Het college kan onder meer de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. werkstage
  - b. proefplaatsing
  - c. arbeidsontwikkeltraject
  - d. sociale activering
  - e. scholing
  - f. participatieplaats
  - g. scholing gedurende een participatieplaats
  - h. detachering
  - i. beschut werk
  - j. no-riskpolis
  - k. loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie
  - l. persoonlijke ondersteuning (jobcoach)
  - m. bemiddeling (jobhunting)
  - n. ondersteuning bij leer-werktrajecten
  - o. loonkostensubsidie
  - p. taalonderwijs
  - q. nazorg bij arbeidsinschakeling
  - r. voorbereidingstrajecten richting zelfstandig ondernemerschap
  - s. voorzieningen gericht op zelfstandigheid/zelfredzaamheid/ontplooiing van weerbaarheid, budgetbeheer of administratie.
  - t. ondersteunende instrumenten, waaronder schuldhulpverlening en kinderopvang
  - u. doorverwijzing naar maatschappelijk/psychosociale hulpverlening

4. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die adequaat en toereikend is voor de arbeidsinschakeling.
5. Het college kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het instellen van:
  - a. budgetplafonds voor de verschillende voorzieningen binnen het door de raad gegeven kader zoals bedoeld in artikel 4, lid 1 van de verordening; en
  - b. een maximum aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

#### **Artikel 4.2 Indeling van klanten in categorieën**

1. Bij de invulling van de nadere regels met betrekking tot inzetten van ondersteuning en/of voorziening als bedoeld in artikel 2, lid 3 van de verordening maakt het college onderscheid tussen drie doelgroepen:
  - a. doelgroep 1: personen met een volledige verdien capaciteit;
  - b. doelgroep 2: personen met een verminderde verdien capaciteit;
  - c. doelgroep 3: personen met een maatschappelijke verdien capaciteit.
2. In bijlage I behorende bij deze beleidsregel is opgenomen welke voorzieningen voor welke doelgroepen worden ingezet.

#### **Artikel 4.3 Plan van aanpak**

1. Het college stelt voor belanghebbende een plan van aanpak op.
2. Het plan van aanpak bevat in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. een uitwerking van de ondersteuning, indien ondersteuning wordt verleend;
  - b. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling (arbeids- en re-integratieverplichting) en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen
3. Het plan van aanpak wordt periodiek in samenspraak met de belanghebbende geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

### **HOOFDSTUK 5. OVERIGE BEPALINGEN OVER VOORZIENINGEN**

#### **Artikel 5.1 Werkstage**

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een werkstage aanbieden.
2. Door de inzet van de werkstage mogen concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en mag geen onaanvaardbare verdringing van regulier werk plaatsvinden.
3. De voorziening werkstage wordt ingezet voor belanghebbenden die vanwege onvoldoende startkwalificaties of ontbrekende werkervaring niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken.
4. Aan de werkstage zijn verder de volgende voorwaarden verbonden:
  - a. werken met behoud van uitkering;
  - b. werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
  - c. geen arbeidsovereenkomst en geen loonkostensubsidie;
  - d. maximale duur 3 maanden.
5. Bij de werkstage kunnen de volgende aanvullende voorzieningen worden ingezet:
  - a. begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
  - b. vergoeding van scholingskosten;
  - c. aanvullende dienstverlening als ondersteuning van werkgever dan wel de belanghebbende, voor zover dit noodzakelijk geacht wordt voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 5.2 Proefplaatsing**

1. Het college kan een voorziening, in de vorm van een proefplaatsing inzetten om de werkgever te stimuleren de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. Bij proefplaatsing verricht de belanghebbende onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering.

3. De overige voorwaarden voor proefplaatsing zijn het volgende:
  - a. de belanghebbende in de proefplaatsing verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde werkzaamheden;
  - b. de werkgever spreekt een schriftelijke intentie uit om de belanghebbende ná de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor minimaal 12 uur per week en met een minimale duur van zes maanden;
  - c. de werkgever voert tijdens de proefplaatsing goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de belanghebbende en een werkplek die voldoet aan de eisen die de Arboret aan de werkgever stelt.
4. In de overeenkomst wordt de duur en het aantal uren dat de belanghebbende arbeid dient te verrichten vastgelegd.
5. Het college kan, onverminderd artikel 17 van de verordening de proefplaatsing onmiddellijk beëindigen indien het college constateert dat aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 5.2 niet voldaan is of wordt.

#### **Artikel 5.3 Arbeidsontwikkeltraject**

1. Het college kan een arbeidsontwikkeltraject aanbieden ter bevordering van werknemersvaardigheden ter voorbereiding op een regulier dienstverband met of zonder loonkostensubsidie.
2. Een arbeidsontwikkeltraject is gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt door middel van het opdoen van werkervaring en het aanleren van werknemersvaardigheden.
3. Een arbeidsontwikkeltraject heeft een maximale duur van 12 maanden.
4. Deze termijn kan telkens met 12 maanden worden verlengd.

#### **Artikel 5.4 Sociale activering**

1. Het college kan sociale activering aanbieden ter bevordering van arbeidsparticipatie gericht op maatschappelijke participatie.
2. Sociale activering heeft een maximale duur van twaalf maanden.
3. Deze termijn kan telkens met 12 maanden worden verlengd.

#### **Artikel 5.5 Scholing alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar**

1. Het college dient aan de alleenstaande ouder met een ontheffing van de arbeidsplicht, als bedoeld in artikel 9a, lid 1 Participatiewet, scholing aan te bieden. Scholing kan ook omscholing inhouden.
2. Voor de alleenstaande ouder zonder startkwalificatie is de aangeboden scholing bedoeld in lid 1 minimaal op het niveau van een startkwalificatie.
3. Voor de alleenstaande ouder die reeds in het bezit is van een startkwalificatie kunnen ook kortduurende opleidingen, stages of vrijwilligerswerk als instrument worden ingezet om de aansluiting met een eerder afgeronde opleiding of met een eerdere baan te behouden.

#### **Artikel 5.6 Participatieplaats**

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om, aan uitkeringsgerechtigden van 27 jaar of ouder, participatieplaatsen aan te bieden.
2. De participatieplaats dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:
  - a. de uitkeringsgerechtigde verricht minimaal 12 uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden;
  - b. de inlener voert goed werkgeverschap en draagt zorg voor het afsluiten van een WA-verzekering voor de uitkeringsgerechtigde.
3. Het college beoordeelt:
  - a. of de participatieplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde; en
  - b. of voortzetting van de participatieplaats, met het oog op in de persoonsgelegen factoren, zijn kans op arbeidsinschakeling aanmerkelijk verbetert.
4. Na negen maanden na aanvang van de participatieplaats, oordeelt het college conform lid drie van dit artikel over voortzetting van de participatieplaats.

5. Het college verlengt de participatieplaats tot maximaal 24 maanden, indien het college, bij uitvoering van het tweede lid van dit artikel, van oordeel is dat de participatieplaats de arbeidsmarktken-  
sen van de uitkeringsgerechtigde vergroot.

#### **Artikel 5.7 Detachering**

1. Het college kan een voorziening in de vorm van detachering inzetten om de werkervaring van de uitkeringsgerechtigde of de jongere te vergroten, met als doel uitstroom naar de reguliere arbeid te bevorderen.
2. Bij detachering is de kandidaat in dienst van de uitvoerende organisatie en verricht werkzaamheden tegen een inleenvergoeding.

#### **Artikel 5.7a Hoogte en duur van de vergoeding voor detachering**

1. Het college betaalt de uitvoerende organisatie een vergoeding voor de detachering, mits voldaan is aan de voorwaarden zoals benoemd in artikel 5.7b.
2. De vergoeding van de detachering, als benoemd in het eerste lid, is de brutoloon som.
3. De duur van de vergoeding voor detachering is maximaal een jaar en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
4. De uitvoerende organisatie dient hiervoor de gemotiveerde aanvraag voor verlenging van de vergoeding van detachering, minimaal 2 maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst met de kandidaat, in bij het college.
5. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal 12 maanden verlengen.

#### **Artikel 5.7b Voorwaarden van de vergoeding voor detachering**

1. De uitvoerende organisatie en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan met een minimale duur van zes maanden.
2. De uitvoerende organisatie betaalt het geldende minimumloon aan de werknemer.
3. De uitvoerende organisatie sluit een inleenovereenkomst voor de individuele werknemer met een inlenende organisatie waarin het aantal uren en de duur van de arbeidsovereenkomst opgenomen zijn.
4. De inlenende werkgever betaalt het eerste jaar een inleenvergoeding van minimaal 30% van het minimumloon, en in het tweede jaar een inleenvergoeding van minimaal 50%.

#### **Artikel 5.8 Beschut werk**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon:
  - a. die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt;
  - b. die in staat is tot het verrichten van loonvormende arbeid.
2. Voordat een belanghebbende in de voorselectie als bedoeld in artikel 11 lid 2 van de Re-integratieverordening wordt opgenomen, dienen gedurende minimaal 12 maanden aantoonbaar andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling ten behoeve van die belanghebbende te zijn ingezet.
3. Het college biedt de voorziening beschut werk alleen aan indien de in lid 2 bedoelde voorzieningen naar het oordeel van het college onvoldoende hebben bijgedragen aan de participatie van belanghebbende.

#### **Artikel 5.9 No-riskpolis**

1. Het college kan aan een werkgever een no-riskpolis aanbieden als hiermee de uitstroom van een uitkeringsgerechtigde of een jongere kan worden vergroot.
2. De no-riskpolis wordt uitsluitend ingezet om de risico's van loonschade bij mogelijk verzuim door belanghebbende op een reguliere functie bij de werkgever te minimaliseren.
3. Door het vooraf afdekken van het risico van mogelijke uitval is er een grotere kans op een (duurzame) arbeidsrelatie.
4. De no-riskpolis zoals aangeboden door het UWV kan enkel worden ingezet voor de doelgroep garantiebannen. Indien de belanghebbende, met een verhoogd verzuimrisico, niet tot de doelgroep

- garantiebanen behoort, kan het college besluiten op andere wijze compensatie te bieden voor verzuimrisico.
5. De no-riskpolis kan worden ingezet in combinatie met loonkostensubsidie of in aansluiting op proefplaatsing.
  6. Wanneer het de no-riskpolis van het UWV betreft, ontvangt de werkgever een beschikking van het college waarin de procedure van de no-risk polis wordt aangegeven. Wanneer de werknemer daadwerkelijk ziek wordt meldt de werkgever dit zowel aan het UWV als aan de gemeente. De loonkostensubsidie moet dan stop gezet worden om 'dubbele financiering' te voorkomen.

#### **Artikel 5.10 Loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie**

1. Het college kan een loonkostentegemoetkoming verstrekken aan een werkgever om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij betreffende werkgever of een andere werkgever voor belanghebbende mogelijk te maken.
2. De loonkostentegemoetkoming wordt slechts verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de kwetsbare uitkeringsgerechtigde of de jongere voor de duur van tenminste zes maanden en deze overeenkomst daadwerkelijk van kracht is.

#### **Artikel 5.10a Hoogte van de loonkostentegemoetkoming**

De hoogte van de loonkostentegemoetkoming bedraagt:

- a. maximaal € 500, - per maand voor een dienstbetrekking van minimaal 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 3.000, - kan bedragen;
- b. maximaal € 400, - per maand voor een dienstbetrekking van 28 tot 36 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 2.400, - kan bedragen;
- c. maximaal € 300, - per maand voor een dienstbetrekking van 20 tot 28 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 1.800, - kan bedragen;
- d. maximaal € 150, - per maand voor een dienstbetrekking van 12 tot 20 uur per week, waarbij de totale loonkostentegemoetkoming per uitkeringsgerechtigde of jongere per werkgever maximaal € 900, - kan bedragen.

#### **Artikel 5.10b Duur van de loonkostentegemoetkoming**

1. De loonkostentegemoetkoming wordt niet langer dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst toegekend met een maximum van zes maanden.
2. De loonkostentegemoetkoming wordt maandelijks toegekend aan de werkgever door het college.

#### **Artikel 5.10c Aanvraag loonkostentegemoetkoming**

1. De loonkostentegemoetkoming kan verstrekt worden aan alle bedrijven en instellingen zonder dat hierbij een beperking geldt ten aanzien van gemeente, provincie- of landsgrenzen.
2. De aanvraag van de loonkostentegemoetkoming wordt schriftelijk ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier loonkostentegemoetkoming" uiterlijk binnen een maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De aanvraag als bedoeld in lid 2 wordt vergezeld van een door de uitkeringsgerechtigde of de jongere en werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 5.10d Vaststelling en betaling loonkostentegemoetkoming**

1. Het college stelt de loonkostentegemoetkoming vast nadat de afgesproken periode waarover loonkostentegemoetkoming wordt verstrekt, is verstreken.
2. Het definitieve recht wordt vastgesteld op basis van het feitelijke aantal gewerkte uren door de uitkeringsgerechtigde of de jongere. Het feitelijke aantal gewerkte uren wordt bepaald aan de hand van de loonspecificaties van de uitkeringsgerechtigde of de jongere.
3. Binnen een maand na vaststelling, zoals genoemd in lid 1, wordt de loonkostentegemoetkoming uitbetaald aan de werkgever.



4. Het college verstrekt op verzoek van de werkgever maandelijks of per kwartaal een voorschot op de loonkostentegemoetkoming.

#### **Artikel 5.11 Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)**

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde dan wel aan de persoon die direct voorafgaande aan zijn dienstverband uitkeringsgerechtigde was, of aan een jongere, persoonlijke ondersteuning aanbieden.
2. De jobcoach ondersteunt met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en/of verzorgt de begeleiding/nazorg op de werkvloer.
3. De jobcoach begeleidt ook de werkgever.

#### **Artikel 5.12 Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het college kan ondersteuning bij leer-werktraject aanbieden aan personen van:
  - a. 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of
  - b. 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald; en
  - c. voor zover deze ondersteuning, naar het oordeel van het college, nodig is voor het volgen van een leer-werktraject.
2. De ondersteuning als bedoeld in lid 1 kan worden geboden in de vorm van:
  - a. assessment of onderzoek t.a.v. werknemersvaardigheden;
  - b. onderzoek in welke sector, branche, beroepsrichting een leerwerktraject mogelijk is;
  - c. plan van aanpak met doelstelling t.a.v. ontwikkelen van werknemersvaardigheden, beroepsvaardigheden en uitstroom; of
  - d. inzet branche gerichte opleiding.

#### **Artikel 5.12a Duur van de ondersteuning**

De ondersteuning bij leer-werktraject duurt maximaal 6 maanden. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal worden verlengd.

#### **Artikel 5.13 Vergoedingen**

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor de kosten die een uitkeringsgerechtigde of een jongere moet maken in het kader van een re-integratietraject, voor zover deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
2. Het college betreft bij zijn oordeel over de noodzaak:
  - a. het belang van de te maken kosten in verband met de re-integratie van de belanghebbende; en
  - b. de beschikbaarheid van de voorliggende voorzieningen.
3. Voor de volgende vergoedingen kan een uitkeringsgerechtigde of een jongere in aanmerking komen:
  - a. reiskosten, indien re-integratie buiten de gemeente Echt-Susteren plaatsvindt en gebruik wordt gemaakt van het goedkoopste openbaar vervoertarief. Indien het openbaar vervoer niet doelmatig wordt geacht dan kan een kilometervergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer (op basis van de kortste route in de routeplanner van de ANWB) worden verstrekt.
  - b. aanschaf van een vervoermiddel, bijvoorbeeld een fiets. Hierbij geldt een maximum van €100. Deze vergoeding wordt eenmalig verstrekt.

#### **Artikel 5.14 Arbeidsontwikkelpremie**

1. Bij deelname aan een arbeidsontwikkeltraject zoals genoemd in artikel 5.3, voor tenminste 8 uur per week, wordt door burgemeester en wethouders aan een belanghebbende uit de doelgroep die een uitkering van de gemeente ontvangt, eenmaal per jaar een premie verstrekt.
2. De hoogte van de premie bedraagt € 75,00 per maand.
3. De premie wordt ambtshalve toegekend op grond van de uren die met belanghebbende zijn overeengekomen door de organisatie die deze trajecten uitvoert. Daarbij wordt de hoogte van de

- premie gebaseerd op elke maand dat wordt deelgenomen aan het traject. Indien een deelnemer langer dan 1 maand ziek is, bestaat over de totale periode van ziekte geen recht op premie. Eventuele weken van verlof tellen wel als een periode waarin wordt deelgenomen aan het traject.
4. Het verstrekken van een arbeidsontwikkelpremie kan nooit samen vallen met de verstrekking van de maatschappelijk actief bonus.

## **HOOFDSTUK 6. LOONKOSTENSUBSIDIE**

### **Artikel 6.1 Doelgroep loonkostensubsidie**

1. Het college oordeelt dat de personen als bedoeld in de onderstaande opsomming in ieder geval tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, voor zover deze personen niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen:
  - a. personen met een indicatie voor de Wsw, maar geen dienstverband binnen de Wsw hebben;
  - b. personen die voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs of entreeonderwijs hebben gevolgd;
  - c. personen die een opleiding hebben gevolgd via speciaal onderwijs of praktijkonderwijs;
  - d. personen die een aanvraag voor de Wajong 2015 hebben gedaan, maar wiens aanvraag is afgewezen omdat ze over arbeidsvermogen beschikken;
  - e. personen met een medische urenbeperking en een extra beperking per uur dat ze kunnen werken (voor deze vaststelling is een advies van het UWV benodigd);
  - f. personen die verblijven in een begeleid wonen instelling vanwege een lichamelijke of verstandelijke beperking;
  - g. personen die via de (nieuwe) voorziening beschut werk aan het werk gaan (na indicatiestelling voor de doelgroep beschut werk door het UWV); en
  - h. personen die een indicatie hebben gekregen van het UWV voor de doelgroep banenafpraak.
2. In de gevallen waarin een persoon niet tot één van de bovenstaande doelgroepen behoort, kan het college advies inwinnen bij een door het college aangewezen externe uitvoerende organisatie met betrekking tot het oordeel of deze persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

### **Artikel 6.2 Voorwaarden loonkostensubsidie en loonwaardebepaling**

1. Het college kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever indien de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de belanghebbende voor de duur van tenminste zes maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast met behulp van het loonwaardebepalingssysteem van Matchcare. De loonwaarde wordt vastgesteld op de werkplek voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 4 van dit artikel.
3. De aanvraag van de loonwaardebepaling kan schriftelijk worden ingediend door de werkgever door middel van het "aanvraagformulier loonwaardebepaling en loonkostensubsidie".
4. Bij directe plaatsing, zonder proefplaatsing, kan de aanvraag voor loonwaardebepaling en loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband worden ingediend.

### **Artikel 6.3 Vaststelling en betaling loonkostensubsidie**

1. Het college stelt jaarlijks de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie schriftelijk vast in een beschikking aan de werkgever. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld.
2. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met ingang van de datum waarop het dienstverband is ingegaan. Deze dag ligt niet voor de dag waarop de loonkostensubsidie is aangevraagd.
3. De uitbetaling van de loonkostensubsidie vindt maandelijks plaats nadat door de werkgever de loonstrook van die betreffende maand is overgelegd.

### **Artikel 6.4 Verplichtingen van de werkgever en terugvordering**

1. De werkgever is verplicht om (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen één maand aan het college te melden.

2. De werkgever is verplicht om ziekte van de werknemer, die tot de doelgroep garantiebanen behoort, op de dag van de ziekmelding aan het college te melden, zodat de loonkostensubsidie kan worden stopgezet.
3. De werkgever is voorts verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
4. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

## **HOOFDSTUK 7. INKOMSTENVRIJLATING**

In de Participatiewet is geregeld dat gedurende een beperkte periode een deel van de inkomsten uit deeltijdarbeid niet met de bijstand of uitkering verrekend wordt. De wet kent drie inkomstenvrijlatingen: een reguliere inkomstenvrijlating (artikel 31 lid 2 onder n Participatiewet), een aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders (artikel 31 lid 2 onder r Participatiewet) en een inkomstenvrijlating voor medisch uren beperkten (artikel 31 lid 1 onder z Participatiewet).

### **Artikel 7.1 Toepassing inkomstenvrijlating**

1. Het college past de inkomstenvrijlating toe bij eerste werkaanvaarding tijdens de uitkeringsperiode.
2. Van een eerste werkaanvaarding – genoemd in lid 1 – is eveneens sprake indien de bestaande arbeidsuren uitgebreid worden met minimaal 3 uur per week. De vrijlating geldt dan voor alle inkomsten uit arbeid en niet slechts voor de nieuw gegenereerde inkomsten.
3. Toepassing van inkomstenvrijlating geldt zowel voor personen met een uitkering op grond van de Participatiewet, als op grond van de IOAW en IOAZ.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid, wordt geen inkomstenvrijlating toegepast over inkomsten die door belanghebbende zijn verzwegen en waarbij het te veel of ten onrechte verstrekte uitkering alsnog door het college wordt teruggevorderd of verrekend.

### **Artikel 7.2 Inkomstenvrijlating alleenstaande ouders**

Het college past de inkomstenvrijlating alleenstaande ouders toe indien:

- a. de alleenstaande ouder de volledige zorg heeft voor een ten laste komend kind tot 12 jaar;
- b. de periode van zes aaneengesloten maanden van inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 7.1 is verstreken; en
- c. een volledige uitstroom naar werk (nog) niet haalbaar is.

### **Artikel 7.3 Uitsluiting**

Geen recht op een inkomstenvrijlating en inkomstenvrijlating alleenstaande ouders bestaat als een uitkeringsgerechtigde:

- a. inkomsten uit illegale arbeid verworven heeft;
- b. de inlichtingenplicht niet is nagekomen door geen, onjuiste of onvolledige mededeling van inkomsten uit arbeid te doen;
- c. binnen 6 maanden na beëindiging van de uitkering weer een beroep op uitkering doet en in de uitkeringsperiode voorafgaand aan de beëindiging een inkomstenvrijlating is toegepast.
- d. jonger is dan 27 jaar (artikel 31, lid 7 van de Participatiewet).

### **Artikel 7.4 Eenmalige toekenning inkomstenvrijlating**

1. De inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 7.1 en artikel 7.2 wordt één maal per uitkeringsperiode toegekend.
2. Als dezelfde uitkeringsperiode wordt aangemerkt:
  - a. de periode waarin een uitkering aaneengesloten of na een onderbreking die korter is dan 30 dagen wordt voortgezet;
  - b. de situatie waarin sprake is van voortzetting van een uitkering die in een andere gemeente reeds werd verstrekt;
  - c. de situatie waarin na wijziging van bijvoorbeeld woon- of gezinssituatie de uitkering met een andere norm wordt voortgezet.

### **Artikel 7.5 De toekenning**

1. Het college besluit ambtshalve dat er recht bestaat op een inkomstenvrijlating, nadat de belanghebbende aan de voorwaarden heeft voldaan.
2. De inkomstenvrijlating gaat in op de eerste dag van de maand waaraan de inkomsten moeten worden toegerekend.

### **Artikel 7.6 Beëindiging en terugvordering**

1. Het college beëindigt de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 6.1 en artikel 6.2 per direct als de vrijlating is toegepast op grond van door de uitkeringsgerechtigde onjuiste en/of onvolledige verstrekte informatie.
2. Het college vordert de ten onrechte verstrekte vrijlating terug indien de inkomstenvrijlating ten onrechte is toegepast.

### **Artikel 7.7 Toepassing inkomstenvrijlating medisch urenbeperkten**

1. Het college past de inkomstenvrijlating voor medisch urenbeperkten toe nadat is vastgesteld dat iemand daadwerkelijk medisch urenbeperkt is.
2. De beoordeling van de medische urenbeperking wordt uitgevoerd door het UWV.
3. De toepassing van deze inkomstenvrijlating heeft een structureel karakter.
4. Deze vrijlating kan niet worden toegepast in combinatie met de vrijlatingen genoemd onder artikel 7.1 en 7.2.

## **HOOFDSTUK 8. KINDEROPVANG**

### **Artikel 8.1 Tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang**

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid om op grond van artikel 1.13 van de Wko een tegemoetkoming te verstekken aan een uitkeringsgerechtigde ouder als aanvulling op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst.
2. Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien:
  - a. de kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de uitkeringsgerechtigde;
  - b. de kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko;
  - c. de kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan het college een tegemoetkoming verstrekken aan een alleenstaande ouder, voor de duur van maximaal zes maanden, indien:
  - a. de ouder minimaal drie maanden een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ heeft ontvangen; en
  - b. is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
4. Een ouder en diens partner worden voor de toepassing van deze beleidsregels geacht gezamenlijk één aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.

### **Artikel 8.2 Hoogte en duur van de tegemoetkoming**

1. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door:
  - a. het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
  - b. de voor de kinderopvang te betalen uurtarief;
  - c. soort kinderopvang.
2. Bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de Belastingdienst wordt vastgesteld.
3. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in lid 2.

4. Het college verleent de tegemoetkoming zolang de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling duurt.

#### **Artikel 8.3 Ingangsdatum van de tegemoetkoming**

1. Het college stelt de ingangsdatum van de tegemoetkoming vast op de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling begint, of zoveel later als de kinderopvang daadwerkelijk begint.
2. In afwijking van lid 1 kan het college de ingangsdatum van de tegemoetkoming vaststellen op een datum, gelegen voor de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling is begonnen, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tijdige plaatsing bij het kindercentrum of gastouderbureau te realiseren.

#### **Artikel 8.4 Uitbetaling**

1. De tegemoetkoming wordt in maandelijkse termijnen rechtstreeks uitbetaald aan de kinderopvangorganisatie, op basis van een door de ouder afgegeven machtiging.
2. De tegemoetkoming wordt betaald op basis van een factuur.

### **HOOFDSTUK 9. SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 9.1 Citeertitel en inwerkingtreding**

1. Deze beleidsregel treedt één dag na bekendmaking in werking.
2. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregel worden de op 23-12-2014 door het college vastgestelde "Beleidsregels re-integratie Echt-Susteren 2015" ingetrokken.
3. Deze beleidsregel wordt aangehaald als "Beleidsregel Re-integratie gemeente Echt-Susteren 2016".

*Aldus vastgesteld door Burgemeester en Wethouders van Echt-Susteren d.d. 15-12- 2015.  
De secretaris, De burgemeester,*

## BIJLAGE I SCHEMA RE-INTEGRATIEINSTRUMENTEN EN DOELGROEPEN

Regeling	Instrument	Doelgroep	Omschrijving
Verordening			
Art. 5 Re-integratie-verordening	Werkstage	2 en 3	Belanghebbende die nog niet actief is geweest op en met afstand tot de arbeidsmarkt
Art. 5a. Re-integratie-verordening	Proefplaatsing	1 en 2	Doel is werkervaring opdoen in toekomstige functie en ervaren of baan passend is en om werkgever te bewegen om in dienst te nemen.
Art. 5b. Re-integratie-verordening	Arbeidsontwikkeltraject	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde of jongere die nog niet actief is geweest met afstand tot de arbeidsmarkt
Art. 6 Re-integratie-verordening	Sociale activering	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde of jongere met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Art. 7 Re-integratie-verordening	Scholing	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere. Scholing moet bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Het gaat om incidentele kortdurende goedkope opleidingen.
Art. 8 Re-integratie-verordening	Participatieplaats	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder; het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken staan centraal.
Art. 9 Re-integratie-verordening	Scholing gedurende participatieplaats	2 en 3	Uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die werkt in participatieplaats.
Art. 10 Re-integratie-verordening	Detachering	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere
Art. 11 Re-integratie-verordening	Beschut werk	1, 2 en 3	Belanghebbende (ook nuggen) die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat hij deze in dienst neemt.
Art. 12 Re-integratie-verordening	No risk polis	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere die werk heeft gekregen.
Art. 13 Re-integratie-verordening	Loonkostentegemoetkoming	1 en 2	Kwetsbare uitkeringsgerechtigde of jongere die: Voorafgaand aan indienstneming gedurende 6 maanden geen betaalde werkzaamheden heeft verricht; of Geen startkwalificatie bezit; of Ouder is dan 50 jaar; of Alleenstaande ouder is.
Art. 14 Re-integratie-verordening	Persoonlijke ondersteuning/job-coach	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere.
Art. 15 Re-integratie-verordening	Overige	1, 2 en 3	-
	Leer-werktrajecten		Jongeren zonder startkwalificatie
Verordening Loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie	1 en 2	Belanghebbende (ook nuggen) die door een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde heeft en niet het WML kan verdienen.
Wet	Inkomstenvrijlating	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde
Beleid	Kinderopvang	1 en 2	Uitkeringsgerechtigde of jongere