

## Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie voor de uitvoering van de verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020

Burgemeester en wethouders van de gemeente Zwartewaterland;

Overwegende, dat het in het belang van de Participatiewet noodzakelijk wordt geacht om nadere regels te stellen ten aanzien van de uitvoering van de Participatiewet en de Verordening Sociaal Domein Gemeente Zwartewaterland;

Gelet op het bepaalde in Hoofdstuk 13, artikel 13.2 van de verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020;

**BESLUIT:**

Vast te stellen de navolgende Beleidsregels Re-integratie en Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Zwartewaterland 2020

### Inleiding

In deze notitie worden de beleidsregels uitgeschreven voor de uitvoering van de verordeningen in het kader van de Participatiewet. Het gaat om de verdere uitwerking van de volgende verordening:

- Verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020

In deze notitie is een aantal uitgangspunten beschreven die van toepassing zijn voor de uitvoering. Te denken valt de inkomstenvrijlating en ontheffingen, maar ook de uitgangspunten voor concurrentieverhouding en verdringing.

Daarnaast is per voorziening en/of instrument een uitwerking gemaakt van de belangrijke kaders en criteria, zodat de inzet gelijklopend en consistent kan plaatvinden. Het gaat dan om het doel, de doelgroep, de voorwaarden, de duur en de kosten.

## 1. Algemene bepalingen

### 1.1. Diagnose

- Het college stelt met betrekking tot een belanghebbende een diagnose teneinde te bepalen welke afstand de betrokkene heeft tot de arbeidsmarkt en welke re-integratie-instrumenten noodzakelijk zijn om reguliere arbeid te vinden.
- Het college maakt hierbij gebruik van de participatieladder en stelt de participatietrede vast.
- Het college kan, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling van betrokkene.
- Het doel van onderzoek is het vaststellen van de meest geschikte voorziening. Het onderzoek kan mede gericht zijn op het vaststellen van de capaciteiten en de belastbaarheid van betrokkene.

### 1.2. Participatieladder/participatietrede

- Het participatiebeleid richt zich op de gehele doelgroep (sluitende aanpak), waarbij de Consulent Werk verantwoordelijk is voor de activering van personen op de eerste twee treden en voor de re-integratiebegeleiding voor de treden 3 tot en met 6.
- Bij instroom, uitstroom en tenminste één keer per jaar wordt de actuele positie en het groeipotentieel van de persoon op de participatieladder bepaald en vastgelegd in GWS.
- Bij aanvang en bij het einde van de inzet van een re-integratievoorziening, wordt de positie van de persoon op de participatieladder vastgelegd.

### 1.3. Inkomstenvrijlating en ontheffingen

#### 1.3.1. Inkomstenvrijlating

In artikel 31 lid 2 sub n van de Participatiewet staat beschreven dat het college inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten kan vrijlaten. Hiervoor is een wettelijk maximum per maand vastgesteld, voor zover er algemene bijstand wordt ontvangen en waarbij geldt dat de persoon nog niet de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor een periode van ten hoogste zes maanden (dit hoeven geen aaneengesloten maanden te zijn) worden de inkomsten niet tot de middelen gerekend, omdat de activiteiten naar het oordeel van het college bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

### **1.3.2. Inkomstenvrijlating bij inkomsten uit arbeid lager dan de algemene bijstand**

Van uitkeringsgerechtigden die naast hun bijstandsuitkering inkomsten uit arbeid hebben, wordt een deel van de inkomsten conform de wettelijke bepalingen vrijgelaten mits aan de voorwaarden van § 1.3 wordt voldaan.

#### **Voorwaarden inkomstenvrijlating**

- de werkzaamheden die de uitkeringsgerechtigde verricht dragen bij tot arbeidsinschakeling;
- aanvang van de werkzaamheden heeft plaatsgevonden tijdens de uitkeringsperiode.

#### **Hoogte en uitbetaling van de inkomstenvrijlating**

De vrijlating is 25 procent van de netto inkomsten uit arbeid (bruto bij IOAW en IOAZ) en zijn wettelijk gemaximeerd. Uitbetaling vindt maandelijks plaats middels verrekening van een deel van de inkomsten via de bijstandsuitkering.

### **1.3.3. Vrijlating inkomsten uit arbeid alleenstaande ouder**

In artikel 31 lid 2 sub r van de Participatiewet staat beschreven dat inkomsten uit arbeid van een alleenstaande ouder tot 12,5 procent van deze inkomsten, tot een wettelijk maximum per maand, gedurende een aaneengesloten periode van 30 maanden kunnen worden vrijgelaten.

### **1.3.4. Vrijlating inkomsten uit arbeid lager dan de algemene bijstand**

Van alleenstaande ouders die naast hun bijstandsuitkering inkomsten uit arbeid hebben worden conform de wettelijke bepalingen een deel van de inkomsten vrijgelaten mits aan de voorwaarden wordt voldaan.

#### **Voorwaarden inkomstenvrijlating alleenstaande ouders**

- de uitkeringsgerechtigde de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komende kind tot 12 jaar en;
- de periode van zes maanden, bedoeld in artikel 31 lid 2 sub n, is verstreken en;
- de werkzaamheden die uitkeringsgerechtigde verricht dragen bij tot arbeidsinschakeling en;
- de uitkeringsgerechtigde solliciteert actief naar een dienstbetrekking en;
- uitkeringsgerechtigde maakt gebruik van de mogelijkheid cq. spant zich in om aantal uren uit te breiden.

Aan alle bovenstaande voorwaarden moet worden voldaan tenzij:

- uitbreiding uren of een volledige baan gezien belastbaarheid niet mogelijk is;
- uitbreiding uren of een volledige baan niet mogelijk is vanwege zorgtaken (zorgbehoevend kind).

Na afloop van een periode van zes maanden wordt tussentijds beoordeeld of nog aan de voorwaarden wordt voldaan. De inkomstenvrijlating wordt beëindigd wanneer niet (meer) aan de voorwaarden wordt voldaan.

#### **Hoogte en uitbetaling van de inkomstenvrijlating**

De vrijlating is 12,5 procent van de netto inkomsten uit arbeid (bruto bij IOAW en IOAZ) en zijn wettelijk gemaximeerd. Uitbetaling vindt maandelijks plaats middels verrekening van een deel van de inkomsten via de bijstandsuitkering.

## **1.4. Premie**

In artikel 31 lid 2 sub j van de Participatiewet staat beschreven dat het college een één- of tweemaalige premie van ten hoogste een maximaal bedrag per kalenderjaar kan toekennen, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de uitkeringsgerechtigde. Het college kan een dergelijke premie verstrekken met het oog op het bevorderen van positief gedrag gericht op uitstroom naar betaalde arbeid.

### **1.4.1. Premie bij inkomsten uit arbeid lager dan de algemene bijstand**

Uitkeringsgerechtigden die naast hun bijstandsuitkering inkomsten uit arbeid hebben (parttime werkzaamheden) hebben in aansluiting op de inkomstenvrijlatingen genoemd in de § 1.1 en 2.1, mits aan de voorwaarden genoemd in § 3.3 is voldaan recht op een premie.

#### **Voorwaarden premie**

- voorafgaande aan de premie is er recht op de inkomstenvrijlating ingevolge artikel 31 lid sub n en indien van toepassing artikel 31 lid 2 sub r van de Participatiewet;
- de werkzaamheden die uitkeringsgerechtigde verricht dragen bij aan arbeidsinschakeling en;
- uitkeringsgerechtigde solliciteert actief naar een volledige dienstbetrekking en;
- uitkeringsgerechtigde maakt gebruik van de mogelijkheid cq. spant zich in om aantal uren uit te breiden.

Aan alle bovenstaande voorwaarden moet worden voldaan tenzij:

- uitbreiding uren of een volledige baan gezien belastbaarheid niet mogelijk is;
- uitbreiding uren of een volledige baan niet mogelijk is vanwege zorgtaken (zorgbehoevend kind).

### **Hoogte en uitbetaling van de premie**

De premie bedraagt 10 procent van de netto verdiensten met een maximum van € 100,00 per maand en wordt achteraf na zes maanden uitbetaald, mits na beoordeling blijkt dat aan de voorwaarden is voldaan.

De premie wordt geweigerd wanneer niet aan de gestelde voorwaarden is voldaan.

### **1.5. Afwijkingen voor jongeren**

De inkomstenvrijlatingen en ontheffingen zijn op grond van artikel 32 lid 7 van de Participatiewet niet van toepassing op jongeren.

### **1.6. Tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen**

In individuele gevallen en voor bepaalde groepen is tijdelijke ontheffing mogelijk van een of meerdere van onderstaande verplichtingen:

- naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden.
- gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling alsmede mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
- naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten.

Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling wordt slechts voor een door het college vast te stellen periode verleend, rekening houdend met bijvoorbeeld kortdurende ziekte of een duurzame arbeidsbeperking. En op basis van een herbeoordeling kan het college besluiten een ontheffing na afloop van de vastgestelde periode te verlengen. Ontheffing wordt in beginsel alleen verleend voor de verplichting genoemd in art. 9 lid 1 sub a 9 (naar vermogen verkrijgen van algemene geaccepteerde arbeid) en in uitzonderlijke en individuele situaties voor de verplichtingen genoemd in art. 9 lid 1 sub c (het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten).

#### **1.6.1. Ontheffing medische en/of psychische gronden**

- Indien belanghebbende als gevolg van lichamelijke dan wel psychische beperkingen niet in staat is om te werken, kan ontheffing worden verleend van een of meer verplichtingen genoemd in artikel 9 eerste lid van de Participatiewet.
- Bij gerede twijfel over de mate van arbeidsgeschiktheid wordt, voor het beoordelen van beperkingen als bedoeld in het eerste lid, medisch- en/of arbeidskundig advies gevraagd. Het uitgebrachte advies wordt door het college meegewogen in het besluit.

#### **1.6.2. Ontheffing in verband met zorgtaken**

- Indien de combinatie van zorg en arbeid of de combinatie van zorg en activiteiten als bedoeld in artikel 4 tot en met 14 van de Re-integratieverordening niet mogelijk is voor een alleenstaande ouder met gehandicapte kinderen van 12 tot 18 jaar, kan ontheffing worden verleend van de verplichtingen als bedoeld in de Participatiewet artikel 9 lid 1, sub a tot en met c.
- Indien belanghebbende mantelzorg verleent aan inwonende zieke en/of anderszins hulpbehoevende bloed- dan wel aanverwanten en combinatie van zorg en arbeid niet mogelijk is, kan ontheffing worden verleend van de verplichtingen als genoemd in de Participatiewet artikel 9a, voor zolang de zorgtaak bestaat.
- Het bestaan, de omvang en de duur van de zorgplicht als bedoeld bij het vorige punt, dient uit een sociaal/medisch onderzoek te blijken, tenzij het reeds op een andere wijze is aangetoond.

#### **1.6.3. Ontheffing in verband met zorgtaken alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar**

Op grond van artikel 9 lid 4 van de Participatiewet geldt de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van betrokkene.

De ontheffing heeft betrekking op de verplichting genoemd in artikel 6 sub a.

De afweging of tijdelijk ontheffing wordt verleend zal altijd individueel gemaakt worden. Hierbij wordt in ieder geval rekening gehouden met:

- de aanwezigheid van passende kinderopvang en;
- de belastbaarheid van betrokkene, met eventueel inschakeling van een keuringsinstantie en;
- bijzonderheden met betrekking tot de opvoeding van het kind.

Aan betrokkene kan wel de verplichting worden opgelegd deel te nemen aan een voorbereidend traject gericht op arbeidsinschakeling. Er dient dan wel afstemming plaats te vinden met de mogelijkheden van de betrokkene, bijvoorbeeld een traject onder schooltijd van de kinderen.

#### **1.6.4. Ontheffing alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar**

Op grond van artikel 9a van de Participatiewet worden alleenstaande ouders, die de zorg voor een kind hebben dat de leeftijd van vijf jaar nog niet bereikt heeft op verzoek ontheven van de arbeidsplicht. Deze ontheffing ontslaat hen echter niet van de re-integratieplicht. Het college dient de ontheven ouder een re-integratietraject aan te bieden. Zoals bijvoorbeeld een sollicitatietraining of een beroepskeuzetest.

#### **1.6.5. Ontheffing in verband met langdurig ontbreken arbeidsmarkt-perspectief**

Er zijn situaties denkbaar waarin het blijven vasthouden aan de arbeidsverplichting niet langer zinvol is. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien:

- meerdere partijen van oordeel zijn dat zij arbeidsinschakeling niet meer mogelijk achten.
- Door een combinatie van individuele beperkingen van de volgende zaken: leeftijd, belastbaarheid en of ziekte, gebrek aan werkervaring en er geen reëel arbeidsmarktperspectief is.

Op grond van de wet kan nooit een blijvende ontheffing worden verleend. Als blijkt dat er blijvend geen perspectief is op arbeidsinschakeling wordt zo regelarm mogelijk de tijdelijke ontheffing verleend met een maximum termijn van 5 jaar.

#### **1.6.6. Ontheffing tijdens een scholingstraject**

Indien belanghebbende is opgenomen in een scholingstraject kan het college afhankelijk van de situatie, tijdelijk een vrijstelling verlenen van de arbeidsplicht. Gelet op het risico van terugval in de bijstand ligt het voor de hand eerst het scholingstraject af te ronden. Een vrijstelling van de re-integratieplicht is hier niet aan de orde.

#### **1.6.7. Duur van de ontheffing**

Tenzij anders bepaald in de Participatiewet wordt gedurende maximaal 1 jaar ontheffing verleend van de arbeidsverplichtingen. Een uitzondering hierop betreft artikel 1.6.5 van deze beleidsregels waarbij er sprake is van een ontheffing van maximaal vijf jaar vanwege het ontbreken van reële kansen op de arbeidsmarkt.

#### **1.7. Toetsingscriteria voor het volgen van uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs door jongeren**

De regels voor jongeren zijn in de Participatiewet aangescherpt. Er is geen recht op ondersteuning (artikel 7 lid 3 sub a) en algemene bijstand (artikel 13 lid 2 sub c) als de jongere uit 's Rijks kas bekostigend onderwijs kan volgen.

Uitgangspunt is dat de jongere beschikt over een startkwalificatie (HAVO, VWO of MBO2 niveau).

Dit is niet van toepassing als van de jongere redelijkerwijs niet gevergd kan worden in verband met ontbreken capaciteiten een startkwalificatie te halen. Dit kan getoetst worden aan de hand van:

- een verklaring van een functionaris van het Regionaal Meld en Coördinatiepunt bij voortijdig schoolverlaters en;
- een afschrift van een bindend studieadvies.

#### **1.8 Ondersteuning aan NUGgers (Niet uitkeringsgerechtigden)**

##### **Doelgroep NUGger**

Een NUGger is iemand die niet werkt of minder dan 12 uur per week werkt en die minimaal 12 uur per week zou willen werken. Dit is de definitie die het UWV gebruikt voor het meten van werkloosheid. De Participatiewet geeft gemeenten de opdracht NUGgers te ondersteunen. In het algemeen bestaat de groep voor een deel uit NUGgers die werk hadden waarbij ze te weinig arbeidsverleden hebben opgebouwd om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, of ontslag hebben genomen. Daarnaast zijn er NUGgers die werkloos zijn en geen recht (meer) hebben op een uitkering, veelal gaat het om een partner die werkt. Concreet kunt u bij NUGgers denken aan herintredende vrouwen, ZZP-ers die gestopt zijn, afgestudeerden die werkloos thuis zitten en nieuwkomers.

Mensen die om wat voor reden dan ook een beroep op ondersteuning doen, hebben allereerst een eigen verantwoordelijkheid om terug te keren naar de arbeidsmarkt of om de arbeidsmarkt voor het eerst te betreden. Dit geldt met name voor mensen die een zodanig verdienvermogen hebben dat ze zelfstandig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt. Bij de inzet van de voorzieningen wordt niet alleen gekeken naar het verdienvermogen, de afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook naar de mate waarin de burger zelfstandig in werk kan voorzien of de afstand tot de arbeidsmarkt kan verkleinen. Daarbij zal van hen gevraagd worden om zijn/haar eigen netwerk in te zetten. Dit geldt ook voor alle andere vormen van participatie. Kortom: NUGgers kunnen zich bij de gemeente Zwartewaterland melden met een ondersteuningsvraag op het gebied van werk of participatie.

In dit artikel maken we een uitzondering voor kwetsbare jongeren. Schoolverlaters van het Voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (Pro) werden tot 1 januari 2015 al op 18 jarige leeftijd toegelaten tot de Wajong. Vanaf 1 januari 2015 doet deze groep een beroep op de Participatiewet. Deze jongeren hebben niet altijd recht op een uitkering. Om onze sluitende aanpak voor deze kwetsbare jongeren te borgen kan deze groep wel gebruik maken van al onze voorzieningen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de loonwaardemeting, loonkostensubsidie, jobcoaching etc. Dit komt tot uiting in de regionale aanpak 'Schakel-makel Pool'. Waarbij een medewerker van de gemeente vroegtijdig in beeld komt bij de Pro en VSO jongeren en waar nodig ondersteuning biedt richting arbeid. Dit als preventiemiddel ter voorkoming van instroom in de Participatiewet uitkering.

**Voor de ondersteuning aan NUGgers gelden de volgende regels:**

1. Om voor ondersteuning in aanmerking te komen, geldt voor NUGgers dat:
  - a. zij niet of minder dan 12 uur per week werken en minimaal 12 uur per week beschikbaar zijn voor werk;
  - b. zij verplicht zijn te registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV);
  - c. zij zich melden op eigen initiatief (zelfmelders);
  - d. zij zich actief inzetten voor het plan van aanpak (traject), bij onvoldoende mee werken aan het plan van aanpak beëindigt het college de dienstverlening;
  - e. zij het plan van aanpak ondertekenen.
2. Ondersteuning NUGgers
  - a. De ondersteuning is gericht op de kortste weg naar werk;
  - b. De ondersteuning is gericht op algemeen geaccepteerde arbeid;
  - c. NUGgers die aanspraak maken op begeleiding in het kader van de Participatiewet ontvangen deze begeleiding van de afdeling Sociaal Domein, team Participatiewet.
3. Het college beoordeelt of inzet van een voorziening noodzakelijk wordt geacht. Hierbij geldt het uitgangspunt dat inzet van de voorziening gericht is op reguliere arbeid. De volgende voorzieningen staan ter beschikking:
  - a. scholing (gericht op startkwalificatie of een kortdurende beroepsgerichte opleiding);
  - b. belastbaarheidsonderzoek;
  - c. onbetaald werk (werkervaringsplaats, proefplaatsing);
  - d. deelname aan interne groepsbijeenkomsten en/of persoonlijke begeleiding;
  - e. reiskostenvergoeding.
4. Financiële bijdrage NUGgers
  - a. wanneer het vermogen meer bedraagt dan het vrij te laten vermogen zoals vastgesteld in artikel 34 van de wet moet de NUGger de overschrijding gebruiken voor de financiering van het traject;
  - b. wanneer het gezinsinkomen (huishoudnorm) meer bedraagt dan 120% van de toepasselijke bijstandsnorm moet de NUGger 50% van de kosten van het traject zelf bekostigen;
  - c. wanneer het gezinsinkomen (huishoudnorm) meer bedraagt dan 140% van de toepasselijke bijstandsnorm moet de NUGger 75% van de kosten van het traject zelf bekostigen;
  - d. wanneer het gezinsinkomen (huishoudnorm) meer bedraagt dan 160% van de toepasselijke bijstandsnorm moet de NUGger de gehele kosten van het traject zelf bekostigen.

## 2. Voorzieningen/instrumenten

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de verschillende voorzieningen die op grond van de Re-integratieverordening kunnen worden ingezet. Per voorziening wordt nader beschreven wat het doel is, wie tot de doelgroep behoort, aan welke voorwaarden dient te worden voldaan en welke termijn en kosten gelden voor de inzet.

### 2.1. Proefplaatsing

#### Doel

De proefplek houdt in dat iemand met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever. Dit om praktische ervaring op te doen, te wennen aan het arbeidsproces, ter voorbereiding op een arbeidsovereenkomst met beoogd werkgever. Daarnaast kan tijdens deze proefperiode beoordeeld worden of de uitkeringsgerechtigde voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.

De proefplek wordt ingezet als voorloper op een dienstverband. De proefplek wordt ook gebruikt in de periode dat de loonwaarde moet worden bepaald in het geval er een beroep wordt gedaan op loonkostensubsidie. Zie overige voorwaarden loonkostensubsidie bij hoofdstuk 2.3.

### **Doelgroep**

Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden als deze een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

### **Voorwaarden**

- De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit om belanghebbende bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang voor minimaal zes maanden aan te bieden;
- Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en opzet van de proefplek;
- In de schriftelijk overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:
  - Doel van de proefplek;
  - Duur van de proefplek;
  - Afspraken over werktijden en verlof;
  - De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
  - De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven;
  - Hoe de tussentijdse evaluatie wordt vormgegeven;
  - De intentie bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang voor minimaal zes maanden aan te bieden.

### **Termijn**

De duur van de proefplek bedraagt maximaal drie maanden en is eenmalig te verlengen met een periode van drie maanden. Tijdens de proefplek werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

### **Kostprijs**

Reiskosten op basis van OV.

## **2.2. Indienstnemingsubsidie voor kwetsbare werknemers**

### **Doel**

De indienstnemingsubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking.

Het doel van de indienstnemingsubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten. Bijvoorbeeld na een periode van ziekte, een 50 plusser met een slecht arbeidsmarktperspectief of iemand die langer dan drie jaar in de uitkering zit. Werkgever dient dit aantoonbaar te maken.

### **Doelgroep**

Het college kan een indienstnemingsubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.

Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

### **Voorwaarden**

- De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, de werkgever dient hierbij gebruik te maken van een daarvoor vastgesteld formulier (zie bijlage 1).
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.
- De omvang van de arbeidsovereenkomst is in uren dusdanig dat het netto salaris meer bedraagt dan de geldende bijstandsnorm.
- Periodiek wordt in overleg met de werknemer en werkgever bezien welke mogelijkheden er voor de werknemer zijn voor arbeidsinschakeling.

### **Termijn**

De indienstnemingsubsidie wordt maximaal twaalf maanden verstrekt. Zie ook kostprijs voor de hoogte en duur.

### **Kostprijs**

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, maar bedraagt maximaal 50% van de werkelijke loonkosten (brutoloon). Gedurende het jaar (de maximale termijn van 12 maanden) wordt de subsidie afgebouwd.

De hoogte en duur van de indienstnemingsubsidie is afhankelijk van de duur van het dienstverband.

De indienstnemingssubsidie wordt gebaseerd op het geldende Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten voor de werknemer (op datum ondertekening arbeidsovereenkomst). Dit loon geldt voor de totale periode, loonsverhogingen etc. worden niet verrekend. Ook wordt geen rekening gehouden met vakantiegeld, bonussen, toeslagen voor overuren, etc.

- De eerste zes maanden betreft het 50% van het geldende Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten
- Volgende zes maanden betreft het 25 % van het Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten;
- Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden wordt er over de gehele periode maximaal 25 % van het Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten verstrekt.

#### **Uitbetaling van de indienstnemingssubsidie**

- De indienstnemingssubsidie wordt per kwartaal achteraf betaald na indiening van een declaratie door de werkgever.
- Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten waarvoor al dan niet door de gemeente, al een andere subsidie wordt verstrekt.
- Geen subsidie wordt verstrekt, bij personen die al met Loonkostensubsidie aan het werk gaan of zijn.

### **2.3. Loonkostensubsidie (op grond van de verordening Sociaal Domein)**

#### **Doel**

Loonkostensubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om personen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn.

Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.

#### **Doelgroep**

- Een persoon die behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;
- Die persoon niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
- Die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie

Per 1 januari 2017 is Loonkostensubsidie mogelijk voor schoolverlaters afkomstig uit het speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die als zijn gaan werken bij een werkgever. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

#### **Voorwaarden**

- Het betreft een persoon uit de doelgroep die niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Optie 1: Voorafgaand aan het dienstverband kan tijdens de inzet van een proefplek (zie hierboven) de loonwaarde op de werkplek vastgesteld.  
Optie 2: Een andere mogelijkheid is voor de duur van een halfjaar een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% WML toekennen. Gedurende deze periode een goed beeld krijgen van de capaciteiten van de werknemer en vervolgens de loonwaarde vaststellen. Na afloop van dit half jaar een loonkostensubsidie verstrekken op basis van de vastgestelde loonwaarde.  
Optie 3: Een derde optie is direct vanaf het begin van de plaatsing van een kandidaat bij een werkgever de loonwaarde op de werkplek vaststellen en een daarop gebaseerde loonkostensubsidie aan de werkgever te betalen.

Bovenstaande opties aanbieden aan de werkgever, de wens van de werkgever is doorslaggevend. Bij werknemers waarbij al een loonkostensubsidie wordt verstrekt conform het huidige systeem de loonwaardemeting te laten plaatsvinden en hierbij een uitspraak doen over het ontwikkelperspectief van de werknemer en wanneer de loonwaarde van de werknemer opnieuw moet worden gemeten.

De loonkostensubsidie wordt aangevraagd op basis van het daarvoor bestemde aanvraagformulier (zie bijlage 2).

De methode voor het bepalen van de loonwaarde is beschreven in de Verordening Sociaal Domein 2020. In de arbeidsmarktregio is voorgesteld te werken met de Dariuz Works of een daaraan gelijkwaardig instrument.

### Termijn

- De loonkostensubsidie is niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.
- De loonwaardemeting moet niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of 3 jaarlijks (bij Beschut Werk) worden verricht maar wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.

### Kostprijs

De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimum(jeugd)loon. Voor het verschil in de kosten van het minimum(jeugd)loon en het cao-loon kan geen loonkostensubsidie worden verstrekt. Deze kosten komen voor rekening van de werkgever.

## 2.4. Detacheringsbaan

### Doel

De gemeente kan een uitkeringsgerechtigde een dienstverband aanbieden en vervolgens 'uitlenen' aan een bedrijf of organisatie met als doel werkervaring op doen.

- *Op dit moment wordt hier geen gebruik van gemaakt in Zwartewaterland en is dit nog niet nader uitgewerkt. De mogelijkheid als instrument/ voorziening is opgenomen in de verordening. Indien zich dit voordoet, kan het college binnen de kaders van de verordening dit uitwerken.*

Er dient in elk geval een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten, waarin het volgende wordt vastgelegd:

- Doel van de detacheringsbaan;
- Duur van de detacheringsbaan;
- Hoogte van de inleenvergoeding;
- Afspraken over werktijden en verlof;
- De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

De toepassing van dit instrument gebeurt (voor de eerste keer) altijd via besluitvorming door het college.

## 2.5. Participatievoorziening beschut werk

### Doel

Een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft (dat niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht) een passende beschutte werkplek bieden.

### Wettelijke verplichting

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Met inwerkingtreding van deze wet is er geen nieuwe instroom in de WSW meer mogelijk en is de Wajong uitsluitend toegankelijke voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Ondanks de extra middelen die Staatssecretaris Klijnsma beschikbaar heeft gesteld zijn er in 2016 (landelijk) onvoldoende beschut werk plekken gerealiseerd. Om die reden heeft de eerste kamer op 13 december 2016 ingestemd met het verplicht aanbieden van Beschut Werk door gemeenten.

### Voorwaarden

Kern van de nieuwe wetgeving is dat niet langer alleen de gemeente mensen voordraagt voor een indicatie Beschut Werk, maar dat mensen ook zelf deze indicatie kunnen aanvragen bij het UWV. Indien het UWV vervolgens deze indicatie afgeeft, dan is de gemeente verplicht om een dienstbetrekking Beschut Werk te bieden. De huidige indicatiestelling is streng. Door het UWV moet vastgesteld worden dat betrokkene eigenlijk permanent begeleid moet worden en dat er sprake is van een ziekte of gebrek.

### Doelgroep

Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:

- behoort tot de doelgroep of
- een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt.

Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.



## Omvang

Voor Zwartewaterland is de omvang voor	2017: 3
	2018: 3
	2019: 7
	2020: 8

De vermelde aantallen beschut werkplekken zijn cumulatieve aantallen die aan het einde van het jaar gerealiseerd moeten zijn als de behoefte er is (inclusief de tijdens eerdere jaren gerealiseerde aantallen).

\* Op basis van fte van 30,5 uur.

## Kostprijs

Voor de financiering van een beschutte werkplek zijn er middelen beschikbaar, te weten:

- Middelen voor begeleiding en werkplekaanpassingen (structureel)  
Er is een bedrag beschikbaar van € 8500,- per beschutte werkplek per jaar. Hierbij wordt uitgegaan van een dienstverband van gemiddeld 31 uur. Begeleidingskosten voor een dienstverband van minder of meer dan 31 uur, worden naar rato berekend.
- Middelen voor loonkostensubsidie  
70% loonkostensubsidie op basis van het WML, uitgaande van een gemiddelde loonwaarde van 30%. Voor een beschutte werkplek van gemiddeld 31 uur ontvangen we daarmee ruim € 14000,- per jaar. Op basis van de vastgestelde loonwaarde kan de loonkostensubsidie worden aangepast.
- Bonus (tijdelijk)  
Gemeentes krijgen extra geld per gerealiseerde en gecontinueerde beschutte werkplek in de jaren 2015 tot en met 2019. De bonus wordt telkens per meicirculaire toegekend aan gemeenten over de realisaties in het voorgaande jaar, dus toegekend tot en met 2020.
- De loonwaarde of netto toegevoegde waarde van de werknemer  
Met de loonwaarde genereert de werknemer financiële waarde voor de werkgever. Het rijk gaat uit van een gemiddelde loonwaarde van 30%. Er wordt op basis van ervaringen met de (vergelijkbare groep) SW'ers beschut binnen, echter rekening gehouden met een gemiddelde NTW van € 1500,-.
- Het Lage Inkomens Voordeel  
Dit is een financiële tegemoetkoming van maximaal € 2000,- per jaar voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die tenminste 100% en maximaal 125% van het WML verdienen.

## 2.6. Participatieplaats

### Doel

Voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die als gevolg daarvan nog niet bemiddelbaar zijn kan een participatieplaats worden ingezet. Het gaat hierbij om onbeloonde additionele werkzaamheden. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken is het doel van de inzet van een participatieplaats. Denk hierbij aan de trajecten bij In Balans en Beheer Openbare Ruimte (BOR).

### Doelgroep

Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

### Voorwaarden

- In een schriftelijke overeenkomst (zie bijlage 3) wordt tenminste het doel van de participatieplaats, en de wijze waarop begeleiding plaatsvindt, vastgelegd.
- Verlenging kan plaatsvinden als door de additionele werkzaamheden de arbeidsinschakeling aanmerkelijk verbetert. Het heeft grote voorkeur de voortzetting van de van de participatieplaats na 2 jaar te laten verrichten in een andere omgeving.
- Na zes maanden werken op een participatieplaats moet aan uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie scholing of een opleiding worden aangeboden, tenzij dit niet bijdraagt aan hun kansen op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt rekening gehouden met:
  - het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
  - de scholingswens van de belanghebbende.
- In het volgende overzicht is het verschil in instrumenten zichtbaar gemaakt:

Tegenprestatie	Vrijwilligerswerk	Participatieplaats	Sociale Activering
----------------	-------------------	--------------------	--------------------

Lange duur en naar vermogen	Onbeperkt	Maximaal 4 jaar (2 jaar, welke met 2 jaar verlengd kan worden)	In afstemming op de mogelijkheden en capaciteit van de persoon
Nuttig voor de samenleving	Nuttig voor deelnemer en samenleving	Nuttig voor deelnemer als stap naar arbeidsmarkt	Nuttig voor deelnemer als stap in het zelfstandig functioneren –voorkomen sociaal isolement en het verkleinen afstand tot arbeidsmarkt
Initiatief van belanghebbende of gemeente	Initiatief van belanghebbende	Initiatief van gemeente	Initiatief van gemeente
Geen school, geen re-integratieinstrument	Mogelijke opstap naar werk	Re-integratie-instrument, scholing mogelijk	Re-integratie-instrument, gericht op maatschappelijke zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie
Verplicht	Niet verplicht	Verplicht	Verplicht
Onbeloond en met behoud van uitkering, geen premie of beloning.	Onbeloond met behoud van uitkering. Onkosten- vergoeding mogelijk.	Met behoud van uitkering. Eventueel premie. (zie hieronder 'kostprijs')	Onbeloond met behoud van uitkering.

#### Termijn

- Na 9 maanden vindt beoordeling plaats of de participatieplaats en de additionele werkzaamheden de kans op inschakeling in het arbeidsproces vergroot. Indien dit niet het geval is, worden na 12 maanden de werkzaamheden beëindigd.
- De termijn is 2 jaar, die 2 keer met een jaar kan worden verlengd. Hiermee is de maximale duur vier jaar.

#### Kostprijs

- Na iedere periode van 6 maanden werken op een participatieplaats wordt een premie toegekend van € 100,- per zes maanden. Voorwaarde is dat iemand voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
- Kosten voor de persoonlijke ondersteuning.
- Kosten trajectprijs van bijvoorbeeld In Balans.
- Reiskosten

## 2.7. Werkervaringsplek

#### Doel

Een werkervaringsplek kan twee doelen hebben.

1. Het screenen van werknemersvaardigheden, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie;
2. Het opdoen van specifieke kennis en werkervaring in een arbeidsmatige setting voorafgaand aan een proefplek.

#### Doelgroep

Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkervaringsplek aanbieden als deze een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

#### Voorwaarden

- De duur van de werkervaringsplek bedraagt 6 maanden, waarbij verlenging (indien de arbeidsmarktkansen worden vergroot) tot maximaal 6 maanden mogelijk is.
- In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - Het doel van de werkervaringsplek;
  - De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
  - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - De wijze van tussentijdse evaluatie en perspectief.

### **Termijn**

De duur van de werkervaringsplek bedraagt maximaal zes maanden, waarbij verlenging tot maximaal 6 maanden mogelijk is. Tijdens de werkstage werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald met behoud van uitkering.

### **Kostprijs**

- Reiskosten op basis van OV.
- Kosten voor de persoonlijke ondersteuning.

## **2.8. Scholing**

### **Doel**

Onder scholing wordt verstaan, elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die gericht is op het ontwikkelen van de belanghebbende en/of het vergroten van de kennis, die noodzakelijk is om diens arbeidsinschakeling mogelijk te maken of de reeds verkregen arbeid te behouden, eventueel in combinatie met andere voorzieningen.

### **Doelgroep**

Voor scholing komt iedereen in aanmerking zover als dit ondersteunend is aan de re-integratieactiviteiten en het vergroten van de kans op (duurzame) arbeidsinschakeling. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

### **Voorwaarden**

- Het college kan scholing aanbieden aan personen in een re-integratietraject, indien het zonder deze scholing niet mogelijk is, instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Het college beoordeelt of deze scholing bijdraagt tot arbeidsinschakeling of verbetering van de uitgangspositie (arbeidsmarkt gerelateerd: kijken naar kans beroepen) en verbindt hieraan een nader te bepalen termijn.
- De te starten scholing moet aansluiten bij de persoonlijke omstandigheden (het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven) en mogelijkheden en de behoeften op de arbeidsmarkt.
- Indien het scholingsverzoek wordt ingediend door een extern re-integratiebedrijf moet dit worden gemotiveerd. Welke scholing achten zij noodzakelijk, van welke aard, op welk niveau en voor welke duur.
- Als belanghebbende voor het volgen van een noodzakelijk geachte scholing aanspraak kan maken op studiefinanciering of op een tegemoetkoming in de studiekosten dan wordt de uitkering beëindigd, indien betrokkene een uitkering ontvangt.
- Als scholing voor een persoon als verplichting is opgenomen in het trajectplan of plan van aanpak worden de kosten door het college vergoed. Het gaat hierbij om de directe scholingskosten (kosten scholing zelf, verhoogd met de aanschafkosten van boeken en ander lesmateriaal). De kosten van scholing zelf worden rechtstreeks betaalbaar gesteld aan de scholingsinstelling. Voor wat betreft reiskosten gelden de bepalingen zoals genoemd bij overige vergoedingen.

### **Termijn**

De duur van de scholing is in eerste instantie beperkt tot 12 maanden. Dit kan eventueel worden verlengd met nog eens een periode van 12 maanden, indien er in of na afloop van het 2<sup>e</sup> jaar een reële kans is op uitstroom naar betaald werk.

### **Kostprijs**

- Voor de directe scholingskosten geldt een plafond van in totaal € 5.000,- per persoon/traject, exclusief BTW.

## **2.9. Sociale activering**

### **Doel**

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet).

Activiteiten die worden aangeboden zijn bedoeld om personen vaardigheden (aan) te leren waardoor zij instaat zijn om zoveel als mogelijk zelfstandig te kunnen functioneren, met als doel het voorkomen van sociaal isolement en eventueel het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

### **Doelgroep**

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep Participatiewet activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

### **Voorwaarden en termijn**

De duur is in afstemming op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### **Kostprijs**

- Geen

## **2.10. Persoonlijke ondersteuning**

### **Doel**

De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) heeft ten doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde Jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken.

De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk of ontwikkeling bereiken via een werkervaringsplek als opstap. De Jobcoaching bevat geen activiteiten gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid en participatie van een persoon zodat hij zo lang mogelijk in zijn eigen leefomgeving kan blijven.

### **Doelgroep**

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende doelgroepen:

- Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet.
- Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van Jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de oud/nieuw WSW-doelgroep.
- Personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen alvorens Jobcoaching kan worden ingezet:

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden. Als er aan de dienstbetrekking een werkstage/werkervaringsplek of proefplaatsing voorafgaat kan Jobcoaching ook in die periode al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon.

### **Voorwaarden**

Jobcoaching kan worden gekoppeld aan:

- Het instrument proefplek in combinatie met het instrument loonkostensubsidie;
- De voorziening beschut werk;
- Het instrument participatieplaats;
- Het instrument werkstage/werkervaringsplek.

De jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkervaringsplek, proefplaatsing of participatieplaats. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

### **Termijn (/duur inzet jobcoaching)**

- Proefplek/loonkostensubsidie: afhankelijk van de inzet van de loonkostensubsidie (zie 2.3)
- Bij de beoordeling van de loonwaarde wordt ook de inzet van dit instrument opnieuw beoordeeld.
- Werkervaringsplek: in eerste instantie voor de duur van maximaal zes maanden (gedurende de duur van de werkervaringsplek).

Voor de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveau's "licht" en "midden" die het UWV hanteert. Het begeleidingsniveau wordt bepaald door de interne jobcoach. Bij de inzet van een externe jobcoach wordt dit via een loonwaardemeting (of afzonderlijke meting door een externe) bepaald. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of Jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. Dit laatste is alleen mogelijk wanneer werkgever zelf een interne jobcoach in dienst heeft en dit nodig acht om in te zetten. Of wanneer er vanuit een eerder traject al een jobcoach voor langere tijd betrokken is bij een klant. Dit alles moet blijken naar aanleiding van een gesprek en kan worden vastgelegd in een gespreksverslag.

Van een externe jobcoach verwachten wij per kwartaal een rapportage met daarin (minimaal) de volgende punten: het begeleidingsniveau, een urenoverzicht, de gestelde doelen, stand van zaken en ingezette acties tot het werken naar deze doelen, inzet jobcoaching voor het komende kwartaal en verwachting voor de langere termijn. In de bijlage is een overeenkomst opgenomen, welke ondertekend wordt bij inzet van externe jobcoaching.

Het instrument Jobcoaching kan voor maximaal 2 jaar toegekend worden. Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren, dan wel neemt de werkgever de coaching over. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.

Is direct aansluitend aan deze 2 jaar (4 periodes van een half jaar) nog Jobcoaching nodig, dan kan de gemeente Jobcoaching voortzetten als er bijvoorbeeld sprake is van een tijdelijke onbalans in de werk- of privésituatie. De werknemer (of de Jobcoach namens hem) moet bij een vervolgaanvraag onderbouwen waarom inzet van Jobcoaching noodzakelijk is. Bij de inzet van een externe jobcoach wordt dit door een arbeidsdeskundige beoordeeld. Mocht blijken dat jobcoaching nog nodig is dan is voortzetting van een externe jobcoach mogelijk. Is dit niet noodzakelijk dan zijn de kosten van Jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever.

In bijlage 2 zijn als aanvulling de kerntaken en verantwoordelijkheden van de Jobcoach (instrument persoonlijke ondersteuning) te lezen.

#### **Kostprijs**

Afhankelijk van het aantal uren met een maximaal uurtarief van: € 89,-.

### **2.11. Ondersteuning bij leer-werktraject**

#### **Doel**

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn voor het volgen van een leer-werktraject. De ondersteuning is de inzet van loonkostensubsidie.

#### **Doelgroep**

- Jongeren in de leeftijd 16 tot 27 jaar;

### **2.12. Verwervingskosten**

#### **Doel**

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een voorziening of instrument of het uitstromen naar betaalde arbeid. Deze voorziening beoogt de indiensttreding voor de potentiële werknemer te vereenvoudigen.

Op grond van artikel 12 van de Verordening Re-integratie Participatiewet gemeente Zwartewaterland kan het college voor deze kosten een bijdrage verstrekken.

#### **Doelgroep**

Voor personen uit de doelgroep. Zie verordening Sociaal Domein gemeente Zwartewaterland 2020.

#### **Voorwaarden**

- Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten;
- Deze kosten kunnen niet vanuit een andere voorziening worden vergoed;
- Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klasse of bij gebruik auto volgens de fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding bij een enkele reisafstand van meer dan 5 kilometer;
- Reiskosten woon-werk verkeer gedurende maximaal 6 maanden, voor zover de reiskosten ertoe leiden dat het netto inkomen van betrokkene lager is dan de geldende bijstandsnorm. Ook hiervoor geldt dat reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klasse of bij gebruik auto

volgens de fiscaal onbelaste reiskostenvergoeding bij een enkele reisafstand van meer dan 10 kilometer.

- Kosten kinderopvang die nodig zijn om een traject naar werk te volgen voor zover deze kosten niet volledig worden gecompenseerd door voorliggende voorzieningen zoals de belastingdienst. Dit laatste geldt alléén voor uitkeringsgerechtigden.

Naast bovengenoemde onkostenvergoedingen kan het college op individuele gronden beoordelen of uitkeringsgerechtigde in aanmerking komt voor een onkostenvergoeding in verband met het volgen van een traject mits dit bijdraagt aan inschakeling in arbeid.

**Termijn**

Afhankelijk van de kostensoort en voorwaarden.

**Kostprijs**

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing.

### **3. Besluitvorming**

#### **3.1. Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden op 1 januari 2020 met terugwerkende kracht in werking.

#### **3.2. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van deze regeling als toepassing daarvan leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

#### **3.3. Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels Re-integratie en Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Zwartewaterland 2020'.

*Aldus vastgesteld in de vergadering d.d. 01-09-2020 van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zwartewaterland.*

*Burgemeester en wethouders van Zwartewaterland,  
De secretaris,  
drs. D.S. Ruddijs*

*de burgemeester,  
ing. E.J. Bilder*

## Bijlage 1. Aanvraagformulier Indienstnemingssubsidie voor kwetsbare werknemers

### Aanvraag Indienstnemingssubsidie



Met dit formulier kunt u een subsidie aanvragen voor de loonkosten van een cliënt. Om in aanmerking te komen voor de subsidie, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Deze voorwaarden treft u in de toelichting aan. Wilt u de toelichting eerst goed lezen, voordat u het formulier invult?

#### Werkgever

Naam bedrijf \_\_\_\_\_  
Adres \_\_\_\_\_  
Postcode + Woonplaats \_\_\_\_\_  
Telefoonnummer \_\_\_\_\_  
Naam vertegenwoordiger bedrijf \_\_\_\_\_  
Contactpersoon \_\_\_\_\_  
Mobiel nummer \_\_\_\_\_

#### Wil een overeenkomst aangaan met:

Naam \_\_\_\_\_  
Adres \_\_\_\_\_  
Postcode + Woonplaats \_\_\_\_\_  
Geboortedatum \_\_\_\_\_  
Bsn-nummer \_\_\_\_\_

#### Functie

Functie \_\_\_\_\_  
Ingangsdatum arbeidsovereenkomst \_\_\_\_\_  
Duur arbeidsovereenkomst \_\_\_\_\_  
Aantal uren per week \_\_\_\_\_  
Salaris per maand (incl./excl. vt) \_\_\_\_\_

#### **En verzoekt om een indienstnemingssubsidie van de gemeente Zwartewaterland.**

Op de volgende punten voldoet de kandidaat (nog) niet aan de functie-eisen en moet het bedrijf investeren.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

De subsidie kan worden overgemaakt op rekening- \_\_\_\_\_  
nummer: \_\_\_\_\_  
t.n.v.: \_\_\_\_\_

#### **Ondergetekende verklaart,**

- 1) Dat het bedrijf in de 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van bovengenoemde arbeidsovereenkomst geen ontslagvergunning heeft gekregen van het VWI in verband met bedrijfseconomische redenen;
- 2) Bekend te zijn met het feit dat bij onvolledige en/of onjuiste informatie, de indienstnemingssubsidie zal worden teruggevorderd;
- 3) Het aanvraagformulier volledig en naar waarheid te hebben ingevuld.

Plaats en datum: \_\_\_\_\_  
Handtekening: \_\_\_\_\_

#### **LET OP! Bijvoegen : kopie arbeidsovereenkomst**

**Stuur het volledig ingevulde formulier met een kopie van de arbeidsovereenkomst naar:**

*Gemeente Zwartewaterland, afdeling Sociaal Domein, Team Participatiewet, Postbus 23 8060 AA Hasselt*

#### **Toelichting Indienstnemingssubsidie**

##### **Doelgroep**

De indienstnemingssubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkosten-subsidie is deze subsidie niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeids-beperking.

Het doel van de indienstnemingssubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten. Bijvoorbeeld na een periode van ziekte, een 50 plusser met een slecht arbeidsmarktperspectief of iemand die langer dan drie jaar in de uitkering zit. Werkgever dient dit aantoonbaar te maken.

#### **Hoogte en duur Indienstnemingssubsidie**

De hoogte en de duur van de Indienstnemingssubsidie is afhankelijk van de duur van het dienstverband.

De Indienstnemingssubsidie wordt gebaseerd op het geldende Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten voor de werknemer (op datum ondertekening arbeidsovereenkomst). Dit loon geldt voor de totale periode, loonsverhogingen etc. worden niet verrekend. Ook wordt geen rekening gehouden met vakantiegeld, bonussen, toelagen voor overuren, etc. De Indienstnemingssubsidie wordt gedurende maximaal 1 jaar verstrekt en is als volgt opgebouwd:

- Eerste 6 maanden: maximaal 50% van het geldende Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten;
- Volgende 6 maanden: maximaal 25% van het Wettelijk Minimum Loon exclusief werkgeverslasten;

#### **Voorwaarden Indienstnemingssubsidie**

- Het college kan een Indienstnemingssubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer (zie doelgroep) een arbeidsovereenkomst sluiten.
- De Indienstnemingssubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met of zonder winstoogmerk.
- De Indienstnemingssubsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de Indienstnemingssubsidie dient de werkgever gebruik te maken van het daarvoor vastgestelde formulier.
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.
- De omvang van de arbeidsovereenkomst is in uren dusdanig dat het netto salaris meer bedraagt dan de geldende bijstandsnorm.
- Periodiek wordt in overleg met de werknemer en werkgever bezien welke mogelijkheden er voor de werknemer zijn voor arbeidsinschakeling.
- De indienstnemingssubsidie wordt per kwartaal achteraf betaald na indiening van de declaratie van de werkgever.
- De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt en voldaan wordt aan Europese regelgeving. Er gelden nog andere voorwaarden. Het is dus mogelijk dat uw aanvraag om een andere reden wordt afgewezen. Eén van die redenen kan zijn, dat het jaarlijkse subsidieplafond is bereikt.
- Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten waarvoor al dan niet door de gemeente, al een andere subsidie wordt verstrekt.
- Geen subsidie wordt verstrekt, bij personen die al met Loonkostensubsidie aan het werk gaan of zijn.



## Bijlage 2. Aanvraagformulier Loonkostensubsidie



### Aanvraag Loonkostensubsidie

#### Werkgever

Naam bedrijf \_\_\_\_\_  
Adres \_\_\_\_\_  
Postcode + Woonplaats \_\_\_\_\_  
Telefoonnummer \_\_\_\_\_  
Naam vertegenwoordiger bedrijf \_\_\_\_\_  
Contactpersoon \_\_\_\_\_  
Mobiel nummer \_\_\_\_\_

#### Wil een overeenkomst aangaan met:

Naam \_\_\_\_\_  
Adres \_\_\_\_\_  
Postcode + Woonplaats \_\_\_\_\_  
Geboortedatum \_\_\_\_\_  
Bsn-nummer \_\_\_\_\_

#### Functie

Functie \_\_\_\_\_  
Ingangsdatum arbeidsovereenkomst \_\_\_\_\_  
Duur arbeidsovereenkomst \_\_\_\_\_  
Aantal uren per week \_\_\_\_\_  
Salaris per maand (incl./excl. vt) \_\_\_\_\_

#### **En verzoekt om een loonkostensubsidie van de gemeente Zwartewaterland.**

Op de volgende punten voldoet de kandidaat (nog) niet aan de functie-eisen en moet het bedrijf investeren.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

De subsidie kan worden overgemaakt op rekening- \_\_\_\_\_  
nummer \_\_\_\_\_

t.n.v. \_\_\_\_\_

#### **Ondergetekende verklaart,**

- 4) Dat het bedrijf in de 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van bovengenoemde arbeidsovereenkomst geen ontslagvergunning heeft gekregen van het VWI in verband met bedrijfseconomische redenen;
- 5) Bekend te zijn met het feit dat bij onvolledige en/of onjuiste informatie, de loonkostensubsidie zal worden teruggevorderd;
- 6) Het aanvraagformulier volledig en naar waarheid te hebben ingevuld.

Plaats en datum \_\_\_\_\_  
Handtekening: \_\_\_\_\_

#### **Bijvoegen : kopie arbeidsovereenkomst**

**Stuur het volledig ingevulde formulier met een kopie van de arbeidsovereenkomst naar:**

*Gemeente Zwartewaterland, afdeling Sociaal Domein, Team Participatiewet, Postbus 23 8060 AA Hasselt*

### Bijlage 3. Overeenkomst Proefplaatsing met behoud van uitkering

#### Overeenkomst Proefplaatsing met behoud van uitkering

Ondergetekenden:

Gemeente Zwartewaterland, gevestigd te Hasselt, Telvorenstraat 2, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de <...functienaam...> <...naam...>, hierna te noemen 'gemeente',

en

<...naam klant...>, geboortedatum <...geboortedatum klant...>, woonachtig te <...woonplaats klant...>, hierna aangeduid als: 'beoogd werknemer',

en

<...naam organisatie...>, gevestigd te <...plaatsnaam...>, die de proefplaatsing beschikbaar stelt, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door <...naam werkgever...>, hierna aangeduid als 'beoogd werkgever',

hierna te noemen 'partijen',

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

#### Artikel 1. Proefplaatsing

1. Beoogd werkgever stelt beoogd werknemer in de gelegenheid om in het kader van zijn/haar arbeidsintegratietraject, een proefplaatsing te volgen met behoud van uitkering ten einde praktische ervaring op te doen en te wennen aan het arbeidsproces, ter voorbereiding op een arbeidsovereenkomst met beoogd werkgever.
2. Beoogd werkgever heeft de intentie om beoogd werknemer na afloop van de proefplaatsing een arbeidscontract aan te bieden. Voor minimaal 6 maanden en voor evenveel uur (of meer) als tijdens de proefplaatsing.
3. Beoogd werknemer zal buiten het kader van de proefplaatsing geen werkzaamheden verrichten bij beoogd werkgever.

#### Artikel 2. Periode van de proefplaatsing

1. De periode van de proefplaatsing loopt van <...begindatum tot einddatum...>.

#### Artikel 3. Werkzaamheden

Beoogd werknemer volgt bij zijn werkzaamheden de gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen op van beoogd werkgever.

#### Artikel 4. Arbeidsduur

Beoogd werknemer zal <...werkuren per week...> aanwezig zijn op door beoogd werkgever aan te geven tijdstippen en werkdagen.

#### Artikel 5. Begeleiding

1. <...De heer/mevrouw naam begeleider...> fungeert namens beoogd werkgever gedurende de in artikel 2 genoemde periode als begeleider. De begeleider draagt zorg voor een goede begeleiding van beoogd werknemer. De begeleider en beoogd werknemer hebben zo vaak als nodig, minimaal 1 keer per week, contact over de werkzaamheden. Bij problemen kan beoogd werknemer altijd terecht bij de begeleider.
2. <...naam klantmanager...> is namens de gemeente regievoerder gedurende de uitvoering van het re-integratietraject, waarvan deze proefplaatsing onderdeel uitmaakt.
3. Tussen de gemeente, beoogd werknemer en beoogd werkgever vindt zo vaak als noodzakelijk, minimaal twee keer per maand, overleg plaats over het functioneren van beoogd werknemer. Dit overleg kan de vorm hebben van persoonlijke gesprekken als ook telefonisch plaatsvinden.
4. Beoogd werkgever doet aan gemeente in ieder geval direct melding van feiten en omstandigheden die wijzen op verminderd functioneren van beoogd werknemer.
5. Geschillen tussen beoogd werknemer en begeleider of tussen beoogd werknemer en beoogd werkgever worden voorgelegd aan de gemeente. Indien partijen niet tot een oplossing komen kan deze overeenkomst tussentijds worden beëindigd.

#### **Artikel 6. Vergoeding**

1. De proefplaatsing wordt uitgevoerd door beoogd werknemer met behoud van uitkering. Er is geen sprake van een vergoeding of een andere vorm van vergoeding voor kosten die verband houden met de proefplaatsing.
2. Beoogd werkgever is niet verplicht tot het geven van een reiskostenvergoeding aan beoogd werknemer voor de onkosten van woon-werkverkeer.
3. Beoogd werkgever verleent een reiskostenvergoeding aan beoogd werknemer voor onkosten van verkeer tijdens het werk per eigen vervoer van beoogd werknemer of openbaar vervoer volgens de bij beoogd werkgever geldende regeling.

#### **Artikel 7. Ziekte/afwezigheid**

Indien beoogd werknemer gedurende de periode van de proefplaatsing ziek wordt of wegens een dringende reden moet verzuimen moet hij/zij dit tot een uur voor aanvang werktijd melden bij de begeleider. Ingeval van hervatting na ziekte of na afwezigheid stelt beoogd werknemer de begeleider hiervan direct in kennis. Beoogd werkgever informeert de gemeente direct in geval van verzuim van beoogd werknemer.

#### **Artikel 8. Aansprakelijkheid**

1. Beoogd werkgever is aansprakelijk voor alle in artikel 6: 170 BW bedoelde schade die het gevolg is van het handelen of nalaten van de beoogd werknemer tijdens of in verband met het verrichten van werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst.
2. Beoogd werkgever sluit ter zake voor eigen rekening een adequate verzekering af.
3. Beoogd werknemer is eveneens verplicht zich verzekerd te houden tegen wettelijke aansprakelijkheid.

#### **Artikel 9. Identificatieplicht**

Beoogd werknemer verplicht zich bij aanvang van de periode van de proefplaatsing een kopie van een geldig legitimatiebewijs af te geven aan beoogd werkgever.

#### **Artikel 10. Geheimhoudingsplicht**

Beoogd werknemer is gehouden tot geheimhouding – zowel gedurende de periode van de proefplaatsing als daarna – van al hetgeen in de ruimste zin direct of indirect verband houdt met de vertrouwelijke belangen van beoogd werkgever.

#### **Artikel 11. Beëindiging en ontbinding van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op <...datum einde proefplaatsing...>.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege indien tussen beoogd werkgever en beoogd werknemer een arbeidsovereenkomst wordt gesloten.
3. Tussentijdse ontbinding van deze overeenkomst vindt plaats:
  - met onderling goedvinden van partijen;
  - indien tijdens de stageperiode, na overleg tussen de gemeente, beoogd werkgever en beoogd werknemer, de beoogd werknemer in het kader van de uitvoering van het re-integratietraject elders wordt geplaatst;
  - indien tijdens de periode van de proefplaatsing, na overleg tussen de gemeente, beoogd werkgever en beoogd werknemer, is vastgesteld dat het doel van de stage en de leerdoelen zijn bereikt;
  - indien beoogd werknemer zich zodanig gedraagt dat van beoogd werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat deze zijn medewerking aan de proefplaatsing blijft verlenen;
  - indien beoogd werkgever in verband met onvoorziene omstandigheden redelijkerwijs niet in staat kan worden geacht verdere medewerking aan de proefplaatsing te verlenen;
  - indien naar het oordeel van de gemeente de proefplaatsing niet verloopt overeenkomstig het plan proefplaatsing;
  - indien beoogd werkgever de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet of onvoldoende nakomt;
  - indien zich zodanige omstandigheden voordoen dat van beoogd werknemer in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij/zij de proefplaatsing voortzet;
  - indien sprake is van een onoverbrugbaar geschil zoals bedoeld in artikel 5 lid 5 van deze overeenkomst.
4. Bij de bepalingen onder 3 wordt een opzegtermijn van minstens vijf werkdagen in acht genomen.

#### **Artikel 12. Arbeidsomstandighedenwet**

De eisen die de Arbo-wet aan beoogd werkgever stelt ten aanzien van arbeidsomstandigheden hebben ook betrekking op beoogd werknemer.

Beoogd werkgever verklaart aan zijn verplichtingen inzake de Arbo-wetgeving te voldoen.

Beoogd werknemer zal de in het belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen, zoals deze voor het personeel van beoogd werkgever van toepassing zijn, in acht nemen.

**Artikel 13. Faciliteiten**

Beoogd werkgever verstrekt beoogd werknemer alle zaken, goederen en faciliteiten die voor de directe uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk zijn.

**Artikel 14. Opgave omstandigheden**

Beoogd werkgever, de gemeente en beoogd werknemer doen elkaar direct opgave van omstandigheden die voor de andere partij(en) van belang zijn.

**Artikel 15. Slotbepaling**

1. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW en is ook nadrukkelijk niet als zodanig bedoeld.
2. Voor zover zaken in deze overeenkomst niet zijn geregeld komen de gemeente en beoogd werkgever in onderling overleg tot afspraken, rekening houdende met de van toepassing zijnde wettelijke regelingen en het Burgerlijk Wetboek. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan integraal onderdeel uit van deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend,

<...plaats...>, <...datum...>

	Gemeente Zwartewaterland	Beoogd werknemer	Beoogd werkgever
Handtekening:	.....	.....	.....
Naam:	.....	.....	.....

## Bijlage 4. Overeenkomst Werkervaringsplek

### Overeenkomst Werkervaringsplaats

Ondergetekenden:

Gemeente Zwartewaterland, gevestigd te Hasselt, Telvorenstraat 2, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de <...functienaam...> <...naam...>, hierna te noemen 'gemeente',

en

<...naam klant...>, geboortedatum <...geboortedatum klant...>, woonachtig te <...woonplaats klant...>, hierna aangeduid als: 'stagiair',

en

<...naam organisatie...>, gevestigd te <...plaatsnaam...>, die de werkervaringsplaats beschikbaar stelt, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door <...naam vertegenwoordiger organisatie...>, hierna aangeduid als 'het werkervaringsbedrijf',

hierna te noemen 'partijen',

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

#### Artikel 1. Werkervaringsplaats

1. Het werkervaringsbedrijf stelt de stagiair in de gelegenheid om in het kader van zijn/haar arbeidsintegratietraject, een werkervaringsplaats te volgen met behoud van uitkering ten einde praktische ervaring op te doen en te wennen aan het arbeidsproces.
2. De stagiair zal buiten het kader van de werkervaringsplaats geen werkzaamheden verrichten bij beoogd werkervaringsbedrijf.

#### Artikel 2. Doel van werkervaringsplaats

Het doel van de werkervaringsplaats is o.a.:

- a. opdoen van werkervaring
- b. omgaan met collega's
- c. opbouwen werkritme
- d. omgaan met werkopdrachten
- e. op tijd komen, omgaan met werktijden en pauzes
- f. werkervaring te gebruiken voor toekomstige sollicitaties
- g. leren van de Nederlandse taal

#### Artikel 3. Periode van werkervaringsplaats

1. De periode van de werkervaringsplaats loopt van <...begindatum...> tot <...einddatum...>, met de mogelijkheid van verlenging met <...duur van verlenging...>.
2. Indien de periode van de werkervaringsplaats wordt verlengd, worden de gemeente en de stagiair hiervan uiterlijk <...maand voor einddatum...> op de hoogte gesteld.
3. Verlenging wordt schriftelijk vastgesteld.

#### Artikel 4. Werkzaamheden

De stagiair volgt bij zijn werkzaamheden de gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen op van het werkervaringsbedrijf.

#### Artikel 5. Arbeidsduur

De stagiair zal <...dagdelen per week...> aanwezig zijn op de door het werkervaringsbedrijf aan te geven tijdstippen en werkdagen. Een uitbreiding van de arbeidsduur tot <...aantal uren...> per week kan na overleg tussen de gemeente, de stagiair en het werkervaringsbedrijf plaatsvinden.

#### Artikel 6. Begeleiding

1. <...De heer/mevrouw naam begeleider...> fungeert namens het werkervaringsbedrijf gedurende de in artikel 3 genoemde periode als begeleider. De begeleider draagt zorg voor een goede begeleiding van de stagiair. De begeleider en stagiair hebben zo vaak als nodig, minimaal 1 x per week, contact over de werkzaamheden. Bij problemen kan de stagiair altijd terecht bij de begeleider.
2. <...naam klantmanager...> is namens de gemeente regievoerder gedurende de uitvoering van het re-integratietraject, waarvan deze werkervaringsplaats onderdeel uitmaakt.

3. Tussen de gemeente, de stagiair en het werkervaringsbedrijf vindt zo vaak als noodzakelijk, minimaal <...frequentie...> keer per maand overleg plaats over het functioneren van de stagiair. Dit overleg kan de vorm hebben van persoonlijke gesprekken als ook telefonisch plaatsvinden.
4. De werkervaringsplaats doet aan gemeente in ieder geval direct melding van feiten en omstandigheden die wijzen op verminderd functioneren van de stagiair.
5. Geschillen tussen de stagiair en begeleider of tussen de stagiair en het werkervaringsbedrijf worden voorgelegd aan de gemeente. Indien partijen niet tot een oplossing komen kan deze overeenkomst tussentijds worden beëindigd.

#### **Artikel 7. Vergoeding**

1. De werkervaringsplaats wordt uitgevoerd door de stagiair met behoud van uitkering. Er is geen sprake van een vergoeding of een andere vorm van vergoeding voor kosten die verband houden met de werkervaringsplaats.
2. Het werkervaringsbedrijf is niet verplicht tot het geven van een reiskostenvergoeding aan de stagiair voor de onkosten van woon-werkverkeer.
3. Het werkervaringsbedrijf verleent een reiskostenvergoeding aan de stagiair voor onkosten van verkeer tijdens het werk per eigen vervoer van de stagiair of openbaar vervoer volgens de bij de werkervaringsbedrijf geldende regeling.

#### **Artikel 8. Ziekte/afwezigheid**

Indien de stagiair gedurende de periode van de werkervaringsplaats ziek wordt of wegens een dringende reden moet verzuimen, moet hij/zij dit tot een uur voor aanvang werktijd melden bij de begeleider. In geval van hervatting na ziekte of na afwezigheid stelt de stagiair de stagebegeleider hiervan direct in kennis. Het werkervaringsbedrijf informeert de gemeente direct in geval van verzuim van de stagiair.

#### **Artikel 9. Aansprakelijkheid**

1. Het werkervaringsbedrijf is aansprakelijk voor alle in artikel 6: 170 BW bedoelde schade die het gevolg is van het handelen of nalaten van de stagiair tijdens of in verband met het verrichten van werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst.
2. Het werkervaringsbedrijf sluit ter zake voor eigen rekening een adequate verzekering af.
3. De stagiair is eveneens verplicht zich verzekerd te houden tegen wettelijke aansprakelijkheid.

#### **Artikel 10. Identificatieplicht**

De stagiair verplicht zich bij aanvang van de periode van de werkervaringsplaats een kopie van een geldig legitimatiebewijs af te geven aan het werkervaringsbedrijf.

#### **Artikel 11. Geheimhoudingsplicht**

De stagiair is gehouden tot geheimhouding – zowel gedurende de periode van de werkervaringsplaats als daarna – van al hetgeen in de ruimste zin direct of indirect verband houdt met de vertrouwelijke belangen van het werkervaringsbedrijf.

#### **Artikel 12. Beëindiging en ontbinding van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op <...datum...>.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege indien tussen het werkervaringsbedrijf en de stagiair een arbeidsovereenkomst wordt gesloten.
3. Tussentijdse ontbinding van deze overeenkomst vindt plaats:
  - met onderling goedvinden van partijen;
  - indien tijdens de stageperiode, na overleg tussen de gemeente, het werkervaringsbedrijf en de stagiair, de stagiair in het kader van de uitvoering van het re-integratietraject elders wordt geplaatst;
  - indien tijdens de periode van de werkervaringsplaats, na overleg tussen de gemeente, het werkervaringsbedrijf en stagiair, is vastgesteld dat het doel van de stage en de leerdoelen zijn bereikt;
  - indien de stagiair zich zodanig gedraagt dat van het werkervaringsbedrijf in redelijkheid niet kan worden gevergd dat deze zijn medewerking aan de werkervaringsplaats blijft verlenen;
  - indien het werkervaringsbedrijf in verband met onvoorziene omstandigheden redelijkerwijs niet in staat kan worden geacht verdere medewerking aan de werkervaringsplaats te verlenen;
  - indien naar het oordeel van de gemeente de werkervaringsplaats niet verloopt overeenkomstig vooraf gemaakte afspraken;
  - indien het werkervaringsbedrijf de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet of onvoldoende nakomt;
  - indien zich zodanige omstandigheden voordoen dat van de stagiair in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij/zij de werkervaringsplaats voortzet;

- indien sprake is van een onoverbrugbaar geschil zoals bedoeld in artikel 6 lid 5 van deze overeenkomst.

4. Bij de bepalingen onder 3 wordt een opzegtermijn van minstens vijf werkdagen in acht genomen.

**Artikel 13. Arbeidsomstandighedenwet**

De eisen die de Arbo-wet aan het werkervaringsbedrijf stelt ten aanzien van arbeidsomstandigheden hebben ook betrekking op de stagiair.

Het werkervaringsbedrijf verklaart aan zijn verplichtingen inzake de Arbo-wetgeving te voldoen.

De stagiair zal de in het belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen, zoals deze voor het personeel van het werkervaringsbedrijf van toepassing zijn, in acht nemen.

**Artikel 14. Faciliteiten**

Het werkervaringsbedrijf verstrekt de stagiair alle zaken, goederen en faciliteiten die voor de directe uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk zijn.

**Artikel 15. Opgave omstandigheden**

Het werkervaringsbedrijf, de gemeente en de stagiair doen elkaar direct opgave van omstandigheden die voor de andere partij(en) van belang zijn.

**Artikel 16. Slotbepaling**

1. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW en is ook nadrukkelijk niet als zodanig bedoeld.
2. Voor zover zaken in deze overeenkomst niet zijn geregeld komen de gemeente en het werkervaringsbedrijf in onderling overleg tot afspraken, rekening houdende met de van toepassing zijnde wettelijke regelingen en het Burgerlijk Wetboek. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan integraal onderdeel uit van deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend,

**<...plaats...>, <...datum...>**

	Gemeente Zwartewaterland	Stagiair	Het werkervaringsbedrijf
Handtekening:	.....	.....	.....
Naam:	.....	.....	.....

## Bijlage 6. Overeenkomst Participatieplaats

### Overeenkomst Participatieplaats

Ondergetekenden:

Gemeente Zwartewaterland, gevestigd te Hasselt, Telvorenstraat 2, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de <...functienaam...><...naam...>, hierna te noemen 'gemeente',

en

<...naam klant...>, geboortedatum <...geboortedatum klant...>, woonachtig te <...woonplaats klant...>, hierna aangeduid als: 'deelnemer',

en

<...naam organisatie...>, gevestigd te <...plaatsnaam...>, die de werkervaringsplaats beschikbaar stelt, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door <...naam vertegenwoordiger organisatie...>, hierna aangeduid als 'het participatieplaats bedrijf',

hierna te noemen 'partijen',

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

#### Artikel 1. Participatieplaats

1. Het participatieplaats bedrijf stelt de deelnemer in de gelegenheid om in het kader van zijn/haar arbeidsintegratietraject, een participatieplaats te volgen met behoud van uitkering ten einde praktische ervaring op te doen en het leren werken of het (opnieuw) te leren wennen aan werken.
2. De deelnemer zal buiten het kader van de participatieplaats geen werkzaamheden verrichten bij beoogd participatieplaats bedrijf.

#### Artikel 2. Doel van Participatieplaats

Het doel van de participatieplaats is o.a.:

- a. het leren werken
- b. (opnieuw) leren wennen aan werken
- c. omgang met collega's
- d. op tijd komen, omgaan met werktijden en pauzes
- e. leren van de Nederlandse taal

#### Artikel 3. Periode van participatieplaats

1. De periode van de participatieplaats loopt van <...begindatum...> tot <...einddatum...>, met de mogelijkheid van verlenging met <...duur van verlenging...>.
2. Indien de periode van de participatieplaats wordt verlengd, worden de gemeente en de deelnemer hiervan uiterlijk <...maand voor einddatum...> op de hoogte gesteld.
3. Verlenging wordt schriftelijk vastgesteld.

#### Artikel 4. Werkzaamheden

De deelnemer volgt bij zijn werkzaamheden de gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen op van het participatieplaats bedrijf.

#### Artikel 5. Arbeidsduur

De deelnemer zal <...dagdelen per week...> aanwezig zijn op de door het participatieplaats bedrijf aan te geven tijdstippen en werkdagen. Een uitbreiding van de duur tot <...aantal uren...> per week kan na overleg tussen de gemeente, de deelnemer en het participatieplaats bedrijf plaatsvinden.

#### Artikel 6. Begeleiding

1. <...De heer/mevrouw naam begeleider...> fungeert namens het participatieplaats bedrijf gedurende de in artikel 3 genoemde periode als deelnemer. De begeleider draagt zorg voor een goede begeleiding van de deelnemer. De begeleider en deelnemer hebben zo vaak als nodig, minimaal 1 x per week, contact over de werkzaamheden. Bij problemen kan de deelnemer altijd terecht bij de begeleider.
2. <...naam klantmanager...> is namens de gemeente regievoerder gedurende de uitvoering van het re-integratietraject, waarvan deze participatieplaats onderdeel uitmaakt.



3. Tussen de gemeente, de stagiair en het participatieplaats bedrijf vindt zo vaak als noodzakelijk, minimaal <...frequentie...> keer per maand overleg plaats over het functioneren van de deelnemer. Dit overleg kan de vorm hebben van persoonlijke gesprekken als ook telefonisch plaatsvinden.
4. De participatieplaats doet aan gemeente in ieder geval direct melding van feiten en omstandigheden die wijzen op verminderd functioneren van de deelnemer.
5. Geschillen tussen de deelnemer en begeleider of tussen de deelnemer en het participatieplaats bedrijf worden voorgelegd aan de gemeente. Indien partijen niet tot een oplossing komen kan deze overeenkomst tussentijds worden beëindigd.

#### **Artikel 7. Vergoeding**

1. De participatieplaats wordt uitgevoerd door de deelnemer met behoud van uitkering. Er is sprake van een vergoeding. Als blijkt dat iemand voldoende heeft meegewerkt aan het vergrieten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces, ontvangt de deelnemer na iedere periode van 6 maanden werken een premie van € 100,-.
2. Het participatieplaats bedrijf is niet verplicht tot het geven van een reiskostenvergoeding aan de deelnemer voor de onkosten van woon-werkverkeer.
3. Het participatieplaats bedrijf verleent een reiskostenvergoeding aan de deelnemer voor onkosten van verkeer tijdens het werk per eigen vervoer van de deelnemer of openbaar vervoer volgens de bij de participatieplaats bedrijf geldende regeling.

#### **Artikel 8. Ziekte/afwezigheid**

Indien de deelnemer gedurende de periode van de participatieplaats ziek wordt of wegens een dringende reden moet verzuimen, moet hij/zij dit tot een uur voor aanvang werktijd melden bij de begeleider. In geval van hervatting na ziekte of na afwezigheid stelt de deelnemer de begeleider hiervan direct in kennis. Het participatieplaats bedrijf informeert de gemeente direct in geval van verzuim van de deelnemer.

#### **Artikel 9. Aansprakelijkheid**

1. Het participatieplaats bedrijf is aansprakelijk voor alle in artikel 6:170 BW bedoelde schade die het gevolg is van het handelen of nalaten van de stagiair tijdens of in verband met het verrichten van werkzaamheden in het kader van deze overeenkomst.
2. Het participatieplaats bedrijf sluit ter zake voor eigen rekening een adequate verzekering af.
3. De deelnemer is eveneens verplicht zich verzekerd te houden tegen wettelijke aansprakelijkheid.

#### **Artikel 10. Identificatieplicht**

De deelnemer verplicht zich bij aanvang van de periode van de participatieplaats een kopie van een geldig legitimatiebewijs af te geven aan het participatieplaats bedrijf.

#### **Artikel 11. Geheimhoudingsplicht**

De deelnemer is gehouden tot geheimhouding – zowel gedurende de periode van de participatieplaats als daarna – van al hetgeen in de ruimste zin direct of indirect verband houdt met de vertrouwelijke belangen van het participatieplaats bedrijf.

#### **Artikel 12. Beëindiging en ontbinding van de overeenkomst**

1. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege op <...datum...>.
2. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege indien tussen het participatieplaats bedrijf en de deelnemer een arbeidsovereenkomst wordt gesloten.
3. Tussentijdse ontbinding van deze overeenkomst vindt plaats:
  - met onderling goedvinden van partijen;
  - indien tijdens de stageperiode, na overleg tussen de gemeente, het participatieplaatsbedrijf en de deelnemer, de deelnemer in het kader van de uitvoering van het re-integratietraject elders wordt geplaatst;
  - indien tijdens de periode van de participatieplaats, na overleg tussen de gemeente, het participatieplaatsbedrijf en deelnemer, is vastgesteld dat het doel van de participatieplaats en de leerdoelen zijn bereikt;
  - indien de deelnemer zich zodanig gedraagt dat van het participatieplaats bedrijf in redelijkheid niet kan worden gevergd dat deze zijn medewerking aan de participatieplaats blijft verlenen;
  - indien het participatieplaats bedrijf in verband met onvoorziene omstandigheden redelijkerwijs niet in staat kan worden geacht verdere medewerking aan de participatieplaats te verlenen;
  - indien naar het oordeel van de gemeente de participatieplaats niet verloopt overeenkomstig vooraf gemaakte afspraken;
  - indien het participatieplaats bedrijf de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet of onvoldoende nakomt;

- indien zich zodanige omstandigheden voordoen dat van de deelnemer in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij/zij de participatieplaats voortzet;
- indien sprake is van een onoverbrugbaar geschil zoals bedoeld in artikel 6 lid 5 van deze overeenkomst.

4. Bij de bepalingen onder 3 wordt een opzegtermijn van minstens vijf werkdagen in acht genomen.

#### **Artikel 13. Arbeidsomstandighedenwet**

De eisen die de Arbo-wet aan het participatieplaatsbedrijf stelt ten aanzien van arbeidsomstandigheden hebben ook betrekking op de deelnemer.

Het participatieplaats bedrijf verklaart aan zijn verplichtingen inzake de Arbo-wetgeving te voldoen. De deelnemer zal de in het belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen, zoals deze voor het personeel van het werkervaringsbedrijf van toepassing zijn, in acht nemen.

#### **Artikel 14. Faciliteiten**

Het participatieplaats bedrijf verstrekt de deelnemer alle zaken, goederen en faciliteiten die voor de directe uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk zijn.

#### **Artikel 15. Opgave omstandigheden**

Het werkervaringsbedrijf, de gemeente en de stagiair doen elkaar direct opgave van omstandigheden die voor de andere partij(en) van belang zijn.

#### **Artikel 16. Slotbepaling**

1. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW en is ook nadrukkelijk niet als zodanig bedoeld.
2. Voor zover zaken in deze overeenkomst niet zijn geregeld komen de gemeente en het participatieplaats bedrijf in onderling overleg tot afspraken, rekening houdende met de van toepassing zijnde wettelijke regelingen en het Burgerlijk Wetboek. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan integraal onderdeel uit van deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend,

<...plaats...>, <...datum...>

	Gemeente Zwartewaterland	Deelnemer	Het participatieplaats bedrijf
Handtekening:	.....	.....	.....
Naam:	.....	.....	.....

## Bijlage 7. Overeenkomst Persoonlijke Ondersteuning (Externe Jobcoaching)



### Overeenkomst Externe Jobcoaching

Werkgever

Naam bedrijf \_\_\_\_\_

Adres \_\_\_\_\_

Postcode + Woonplaats \_\_\_\_\_

Telefoonnummer \_\_\_\_\_

Naam vertegenwoordiger bedrijf \_\_\_\_\_

Naam Jobcoach

Contactgegevens \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Op de volgende punten voldoet de kandidaat (nog) niet aan de functie-eisen en moet het bedrijf investeren.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Let op! Bijgevoegd bij deze overeenkomst is het plan van aanpak (opgesteld door de externe jobcoach) waarin de volgende zaken zijn beschreven: het begeleidingsniveau, een urenoverzicht voor het komende kwartaal en de gestelde doelen.*

Naam Contactpersoon Gemeente \_\_\_\_\_

Contactgegevens \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Ondergetekende verklaart,**

1. Het aanvraagformulier volledig en naar waarheid te hebben ingevuld.
2. De volgende voorwaarden in de toelichting heeft gelezen en hierop de gevraagde acties uitvoert.

Plaats en datum:

\_\_\_\_\_

Naam en handtekening werkgever:

\_\_\_\_\_

Naam en handtekening contactpersoon, gemeente Zwartewaterland:

\_\_\_\_\_

**Stuur de overeenkomst, inclusief het plan van aanpak, naar:**

*Gemeente Zwartewaterland, afdeling Sociaal Domein, Team Participatiewet, Postbus 23 8060 AA Hasselt*

### Toelichting Voorwaarden Externe Jobcoaching

#### Voorwaarden

Voor de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveaus "licht" en "midden" die het UWV hanteert. Bij de inzet van een externe jobcoach wordt dit via een loonwaardemeting (of afzonderlijke meting door een externe) bepaald. De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor Jobcoaching. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of Jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever. Dit laatste is alleen mogelijk wanneer werkgever zelf een interne jobcoach in dienst heeft en dit nodig acht om in te zetten. Of wanneer er vanuit een eerder traject al een jobcoach voor langere tijd betrokken is bij een klant. Dit alles moet blijken naar aanleiding van een gesprek en kan worden vastgelegd in een gespreksverslag.

Van een externe jobcoach verwachten wij per kwartaal een rapportage met daarin (minimaal) de volgende punten: het begeleidingsniveau, een urenoverzicht, de gestelde doelen, stand van zaken en ingezette acties tot het werken naar deze doelen, inzet jobcoaching voor het komende kwartaal en verwachting voor de langere termijn.

Begeleidingsniveau	1e ½ jaar	2e ½ jaar	3e ½ jaar	4e ½ jaar
Licht	€ 1.350	€ 1.350	€ 700	€ 700
Midden	€ 2.250	€ 2.250	€ 1.350	€ 1.350

Het instrument Jobcoaching kan voor maximaal 2 jaar toegekend worden. Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren, dan wel neemt de werkgever de coaching over. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of Jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.

Is direct aansluitend aan deze 2 jaar (4 periodes van een half jaar) nog Jobcoaching nodig, dan kan de gemeente Jobcoaching voortzetten als er bijvoorbeeld sprake is van een tijdelijke onbalans in de werk- of privésituatie. De werknemer (of de Jobcoach namens hem) moet bij een vervolgaanvraag onderbouwen waarom inzet van Jobcoaching noodzakelijk is. Bij de inzet van een externe jobcoach wordt dit door een arbeidsdeskundige beoordeeld. Is dit niet noodzakelijk dan zijn de kosten van Jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever.

## Bijlage 8. Kerntaken en verantwoordelijkheden Jobcoach (instrument persoonlijke ondersteuning)

### Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)

De kerntaken en verantwoordelijkheden van de Jobcoach zijn in onderstaand tabel beschreven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de werknemer	
	In het bedrijf
	In het team ( directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de werknemer	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de werknemer
	Bij de werkgever
Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen werknemer en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor Jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Voorafgaand aan de inzet van de jobcoach wordt in een Plan van Aanpak de inhoudelijke behoefte aan exacte begeleiding vastgelegd. Daaruit volgt ook de zwaarte van de inzet.