

## Tijdelijke subsidieregeling interne jobcoaching en interne werkbegeleiding Participatiewet gemeente Ede

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ede; gelezen het voorstel van 9 juli 2024, zaaknummer 455241, overwegende dat het wenselijk is nadere regels te stellen over de wijze waarop het college uitvoering geeft aan de artikelen 12 en 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023. gelet op de artikelen gelet op artikel 4:81 Algemene wet bestuursrecht en artikel 8a en 10 van de Participatiewet; besluit vast te stellen de: Tijdelijke subsidieregeling interne jobcoaching en interne werkbegeleiding Participatiewet gemeente Ede.

### Artikel 1. Begripsbepalingen

De inhoud van de in deze subsidieregeling gebruikte begrippen is gelijklopend aan die in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023, tenzij daarvan expliciet wordt afgeweken.

### Artikel 2. Subsidiabele activiteiten

Burgemeester en wethouders kunnen een subsidie verlenen voor interne jobcoaching en interne werkbegeleiding op grond van artikel 12 en artikel 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023.

### Artikel 3. Doel

Deze subsidieregeling heeft tot doel duidelijkheid te geven over de voorwaarden waaronder subsidie kan worden verkregen voor interne jobcoaching en interne werkbegeleiding, de controle op de uitvoering hiervan en de wijze waarop de subsidie wordt verstrekt. Subsidie voor interne werkbegeleiding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker.

### Artikel 4. Onderscheid en samenloop jobcoaching en werkbegeleiding

1. Jobcoaching is een op de persoon gerichte begeleiding in een situatie van werkstage, proefplaats, scholingstraject of dienstbetrekking. Jobcoaching heeft als doel het bevorderen van het zelfstandig functioneren. En daarnaast, in het geval van een dienstbetrekking, het bevorderen van baanbehoud van een werknemer. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de werknemer en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
2. Werkbegeleiding is gericht op instructie op de werkplek door een collega die getraind is middels de training Werk onbepaald of een training van vergelijkbare aard, te bepalen door het college. De begeleiding richt op het niveau van instructie en ziet alleen op het uitvoeren van het werk op de werkplek. Deze vorm wordt ingezet als er behoefte is aan herhaalde werk gerelateerde instructie op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden.
3. Het is niet mogelijk subsidie voor interne jobcoaching te ontvangen als in dezelfde periode al sprake is van externe jobcoaching in natura.
4. Het is mogelijk om voor dezelfde periode subsidie aan te vragen voor jobcoaching en interne werkbegeleiding.
5. In de situatie dat er zowel een aanvraag voor subsidie interne jobcoach als voor een externe jobcoach over dezelfde jobcoachperiode wordt ontvangen, handelt het college als volgt:
  - a. Is er al een beslissing genomen op een aanvraag, dan wijst het college de aanvraag waarop nog geen beslissing is genomen af.
  - b. Is er nog geen beslissing genomen op een aanvraag, dan neemt het college contact op met de aanvrager(s) om tot een zorgvuldige afhandeling te komen. De subsidieaanvraag van de werkgever heeft voorrang tenzij de werknemer gebaat is bij inzet van de externe jobcoach.

### Artikel 5. Beoordeling aanvraag interne jobcoach

1. Het college onderzoekt de mogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte. Onderdeel van het onderzoek is een gesprek met werkgever en werknemer om een goed beeld te vormen van de ondersteuningsbehoefte en de inzet van het gevraagde instrumentarium goed te kunnen beoordelen.
2. De aanvraag dient te worden voorzien van een plan. Dit plan is onderdeel van de beoordeling van de begeleidingsbehoefte. In het plan zijn ten minste de volgende onderdelen opgenomen:
  - a) beschrijving werkplek en functie;
  - b) beschrijving van de competenties en beperkingen in relatie tot de functie;

- c) het aantal voorgestelde uren coaching met de daarbij in te zetten activiteiten, dan wel inzicht in de inzet van werkbegeleiding;
- d) een beschrijving van de meetbare coachingsdoelen of aandachtspunten voor coaching of werkbegeleiding;
- e) een beschrijving van de verwachte totale duur van de jobcoaching;
- f) op welke wijze de coaching of werkbegeleiding wordt afgebouwd naar een situatie waarin de werknemer zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij de werkgever werkzaam kan zijn.

#### **Artikel 6. Beoordeling aanvraag interne werkbegeleiding**

1. Het college onderzoekt de mogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte. Onderdeel van het onderzoek is een gesprek met werkgever en werknemer om een goed beeld te vormen van de ondersteuningsbehoefte en de inzet van het gevraagde instrumentarium goed te kunnen beoordelen.
2. Uit de aanvraag blijkt dat:
  - a) er meerkosten worden gemaakt en de hoogte van de meerkosten;
  - b) de werkbegeleider een training heeft gevolgd om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden op de werkplek;
  - c) de werkbegeleider ervaring heeft met het geven van werkinstructies;;
  - d) de werkbegeleider voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding of aandachtspunten voor coaching of werkbegeleiding.

#### **Artikel 7. Hoogte subsidie en subsidiabele kosten**

1. De hoogte van de subsidie wordt bepaald aan de hand van het benodigd aantal uren x het uurtarief zoals bepaald in de Handleiding overheidstarieven.
2. Subsidie wordt verleend op basis van de daadwerkelijke gemaakte uren.
3. De subsidie voor interne jobcoaching is gebaseerd op schaal 9 , tabel 2 van de Handleiding overheidstarieven.
4. Voor het benodigd aantal uren van interne jobcoaching gelden drie regimes:
  - a) Licht: maximaal 20 uur per jaar
  - b) Midden: maximaal 40 uur per jaar
  - c) Zwaar: maximaal 52 uur per jaar.
5. De subsidie voor interne werkbegeleiding is gebaseerd op schaal 5 Handleiding overheidstarieven.
6. Voor de benodigd aantal uren van interne werkbegeleiding gelden twee regimes:
  - a) Licht: maximaal 20 uur per jaar
  - b) Midden: maximaal 40 uur per jaar
7. Niet subsidiabele kosten voor interne jobcoaching zijn:
  - a) ureninzet van een werknemer voor wie deze begeleiding geen onderdeel is van het reguliere takenpakket;
  - b) verplichtingen die voortvloeien uit de Arboret.

#### **Artikel 8. Toekenning en betaling subsidie**

1. De subsidie wordt voorlopig toegekend tot definitieve vaststelling.
2. De subsidieperiode wordt bepaald op basis van de aanvraag en de daaropvolgende beoordeling van de aanvraag door het college, met een maximum van 12 maanden per subsidieperiode.
3. Het college bepaalt op basis van de aanvraag en het onderzoek of subsidie voor interne jobcoaching of interne werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
4. De vaststelling van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar conform het ingediende coaching plan dan wel begeleidingsplan, en de uitkomst van het overleg met werkgever en werknemer.
5. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 12 en 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023 en het bepaalde in deze subsidieregeling wordt de aanvraag afgewezen.
6. Wanneer het college het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
7. Betaling van het voorlopige subsidiebedrag vindt maandelijks plaats.

#### **Artikel 9. Tussentijdse wijziging**

1. Als de bestaande dienstbetrekking wijzigt kan dit leiden tot een tussentijdse heroverweging van het verleende subsidiebedrag.
2. Als de jobcoachbehoefte of begeleidingsbehoefte tussentijds wijzigt beslist het college op aanvraag en na onderzoek over de aanpassing van de subsidie.

3. Het college beslist binnen 6 weken op de gewijzigde situatie.
4. Indien de heroverweging aanleiding geeft tot aanpassing van het subsidiebedrag dan wordt dit bij beschikking geregeld.
5. Wordt een wijzigingsverzoek ingediend na afloop van de einddatum van de verstrekte subsidie dan wordt het verzoek afgewezen.
6. Als wijzigingen niet bij het college zijn gemeld dan beoordeelt het college bij de vaststelling de plausibiliteit van de door de werkgever opgegeven redenen voor het niet (tijdig) doorgeven van de wijziging. Afhankelijk van de uitkomst van die beoordeling stelt het college de subsidie vast met inachtneming van de geconstateerde gewijzigde omstandigheden, danwel stelt het college het subsidiebedrag vast op nihil.

#### **Artikel 10. Verplichtingen van de subsidieontvanger**

1. De subsidieontvanger is verplicht uit eigen beweging of op verzoek van het college onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen die van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie.
2. De subsidieontvanger is verplicht om het college uiterlijk binnen één week na datum einde dienstbetrekking, werkstage, proefplaats of scholingstraject, schriftelijk op de hoogte te stellen als sprake is van tussentijdse beëindiging.
3. Als bij subsidie voor een interne jobcoach sprake is van een subsidieperiode van 12 maanden, dan is de subsidieontvanger verplicht om na verloop van iedere zes maanden een rapportage te overleggen over de uitgevoerde activiteiten en behaalde resultaten en een overzicht van de het aantal ingezette uren conform een door het college ter beschikking te stellen rapportageformulier. Wanneer subsidie voor interne werkbegeleiding is verstrekt kan worden volstaan met een bedrijfsbezoek zoals bedoeld in lid 4.
4. De subsidieontvanger is verplicht mee te werken aan het bedrijfsbezoek dat het college aan zijn bedrijf kan afleggen. Tijdens dit bezoek onderzoekt het college of de persoon, die ondersteuning krijgt, deze ontvangt zoals neergelegd in het coaching- of begeleidingsplan. De kwaliteit van de dienstverlening die is gegeven, staat dan centraal. Een gesprek met de jobcoach of werkbegeleider en de persoon voor wie subsidie is aangevraagd, kan deel uitmaken van het onderzoek.

#### **Artikel 11. Verantwoording en vaststelling**

1. De subsidieontvanger dient uiterlijk binnen 8 weken na afloop van de subsidieperiode een aanvraag tot vaststelling in. Bij de verantwoording moeten worden ingediend verslag van de uitgevoerde activiteiten en behaalde resultaten en een overzicht van de het aantal ingezette uren conform een door het college ter beschikking te stellen verantwoordingsformulier.
2. De subsidieontvanger ontvangt over de definitieve vaststelling een beschikking.

#### **Artikel 12. Hardheidsclausule**

Het college kan bepalingen van deze regeling buiten toepassing laten of daarvan afwijken als toepassing wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zou zijn tot de daarmee te dienen belangen.

#### **Artikel 13. Overgangsrecht**

Als het college al een subsidie voor interne jobcoaching of interne werkbegeleiding heeft toegekend op het moment van inwerkingtreding van deze subsidieregeling dan wordt deze toekenning:

- a. Niet gewijzigd voor zover de hoogte van de reeds verleende subsidie gelijk of hoger is dan het bij deze subsidieregeling bepaalde tarief.
- b. Gewijzigd voor zover de hoogte van de reeds verleende subsidie lager is dan het bij deze subsidieregeling bepaalde tarief.
- c. Dit overgangsrecht beperkt zich tot de periode waarvoor reeds subsidie is toegekend. Bij een nieuwe aanvraag wordt de hoogte berekend volgens de bepalingen in deze subsidieregeling.

#### **Artikel 14. Slotbepalingen**

1. Deze subsidieregeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2024.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Tijdelijke subsidieregeling interne jobcoaching en interne werkbegeleiding Participatiewet gemeente Ede.

*Vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders d.d. 9 juli 2024, zaaknummer 455241.*

*Het college voornoemd,*

*drs. R.F. Groen MPA  
de secretaris,*

*mr. L.J. Verhulst*

de burgemeester,

## Toelichting

### Algemeen

Met de wijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 is een subsidiemogelijkheid geïntroduceerd voor interne jobcoaching en interne werkbegeleiding. Vervolgens is de opdracht uit de wet aan de gemeenteraad om hierover verordeningbepalingen op te stellen vertaald naar respectievelijk artikel 12 (jobcoaching) en artikel 13 (werkbegeleiding) in de vastgestelde Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023. Met betrekking tot *externe* jobcoaching voorziet de verordening in voorwaarden, tariefstelling en zwaarteregime door te verwijzen naar het programma van eisen als aanbestedingsdocument waaraan ingeschreven jobcoachorganisaties moeten voldoen. Voor *interne* jobcoaching voorziet de verordening hier niet in. Ook voorziet de verordening niet in nadere subsidieregels over de interne werkbegeleiding.

Met de Tijdelijke subsidieregeling interne jobcoaching en interne werkbegeleiding Participatiewet gemeente Ede stelt het college de benodigde subsidieregels vast.

#### *Tijdelijkheid van de subsidieregeling*

Binnen de Arbeidsmarktregio Foodvalley streven de regiogemeenten naar geharmoniseerde regelgeving voor werkgevers waar het aankomt op ondersteuning ten behoeve van werknemers met een fysieke, geestelijke of verstandelijke arbeidshandicap. Dit om de administratieve last voor werkgevers zo klein mogelijk te houden. Eenduidigheid in regelgeving van de verschillende regiogemeenten helpt daar bij. Een regionaal harmoniseringsproces kost tijd. Vooruitlopend op een geharmoniseerde subsidieregeling stelt het college van de gemeente Ede een tijdelijke subsidieregeling vast om tegemoet te kunnen komen aan de behoefte van werkgevers om hun aanvragen gehonoreerd te krijgen.

### Artikelsgewijze toelichting

Alleen de artikelen die verheldering behoeven worden toegelicht.

#### **Artikel 4 Onderscheid tussen jobcoaching en werkbegeleiding**

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:
  - a. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
  - b. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
  - c. Ontwikkelen werknemersvaardigheden en werkritme.
2. In relatie tot de werkgever
  - a. Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen.
  - b. Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie.
  - c. Praktische maatwerkbegeleiding.
  - d. Mee kunnen denken over oplossingen als match niet optimaal is.
3. In relatie tot de gemeente
  - a. De jobcoach dient een jobcoachingsplan in met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
  - b. Periodiek rapporteert de jobcoach aan de gemeente over de voortgang en de jobcoachingsbehoefte van de werknemer.
  - c. Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met de gemeente.
  - d. Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team m.b.t. de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer.
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in: het verrichten van arbeid; het aanleren van (werk)handelingen; het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.

4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

#### Lid 5

In de -zeldzame- gevallen dat er sprake is van én een aanvraag interne jobcoach én een aanvraag externe jobcoach -bijvoorbeeld omdat zowel de werkgever als belanghebbende in de zin van de wet als de werknemer als belanghebbende een aanvraag indienen- regelt dit artikel de samenloop.

Bij samenloop terwijl het college nog geen besluit heeft genomen (lid 5 sub b) geeft de aanvraag van de werkgever in principe de doorslag. De werkgever heeft een interne jobcoach in dienst waarvan de werkzaamheden niet verdrongen kunnen worden door inzet van een externe jobcoach. De uitzondering die inzet van een externe jobcoach in een dergelijke situatie rechtvaardigt heeft te maken met de specifieke begeleidingsbehoefte van de werknemer, waar de interne jobcoach niet op toegerust is.

### Artikel 5. Beoordeling aanvraag interne jobcoach

#### Lid 2 sub f

Uitgangspunt voor jobcoaching is dat de werknemer gedurende de periode van jobcoaching en/of werkbegeleiding in staat is de werkzaamheden stap voor stap steeds zelfstandiger te verrichten. Idealiter tot een situatie dat instructies binnen de gebruikelijke aansturing van een werknemer komen te vallen. Er wordt geen termijn verbonden aan een afbouwregime, maar een redelijke maximale termijn van 3 jaar wordt gebruikelijk geacht. Maar dit kan ook korter of langer zijn. Maatwerk is het uitgangspunt.

### Artikel 6 Beoordeling aanvraag interne werkbegeleiding

Interne jobcoaching verschilt fundamenteel van interne werkbegeleiding. Bij een aanvraag interne werkbegeleiding worden daarom andere eisen gesteld die passen bij de situatie van interne werkbegeleiding. Deze eisen komen er op neer dat de werkgever de interne werkbegeleiding daadwerkelijk kwalitatief goed heeft ingericht en de meerkosten helder kan maken.

### Artikel 7 Hoogte subsidie

#### Subsidietarief

Artikel 7 regelt o.a. het subsidietarief. Dit tarief wordt afgeleid van de Handleiding overheidstarieven. Op deze manier is een vast referentiepunt gecreëerd op basis waarvan subsidiëring wordt bepaald. De tarieven in de Handleiding worden jaarlijks geïndexeerd en afgestemd op CAO-ontwikkelingen. Door te verwijzen naar de Handleiding hoeft het college niet bij elke wijziging de subsidieregeling aan te passen. In 2024 wordt de Tijdelijke subsidieregeling interne jobcoaching en interne werkbegeleiding Participatiewet gemeente Ede van kracht. Om een indruk te krijgen van het tarief, als nulmeting:

#### Lid 3

2024 is het subsidietarief voor interne *jobcoaching* conform de Handleiding € 72,00 per uur exclusief BTW.

#### Lid 5

In 2024 is het subsidietarief voor interne *werkbegeleiding* conform de Handleiding € 57,00 per uur exclusief BTW.

Btw-tarieven kunnen ook fluctueren; de subsidie is het bedrag conform de Handleiding *inclusief* BTW.

De Participatiewet schrijft voor de subsidietarieven per kalenderjaar te publiceren. De subsidietarieven worden per kalenderjaar gepubliceerd op de website van de gemeente Ede door middel van een verwijzing naar de Handleiding overheidstarieven.

#### Zwaarteregime

Daarnaast is in artikel 7 het zwaarteregime interne jobcoaching en werkbegeleiding, uitgedrukt in uren, opgenomen. Het zwaarteregime is gebaseerd op ervaring die is opgedaan met gemeentelijke jobcoaching sinds de invoering van de Participatiewet 2015.

Aard van de jobcoaching is dat de jobcoach één of meerdere momenten in de week de werknemer spreekt en begeleidt. Dit onderscheidt jobcoaching van meer permanente aanwezigheid op de werkvloer, zoals bij interne werkbegeleiding kan worden verwacht.

Er is geen ervaring opgedaan met bekostiging van interne werkbegeleiding. De aard van interne werkbegeleiding volgens de regelgeving is een werkbegeleiding die de gangbare werkbegeleiding overstijgt. Het gaat hier om een hogere intensiteit en aandacht dan gebruikelijk is. De subsidie is dan bedoeld als compensatie van de extra tijd die de werkbegeleider moet steken in het instrueren van de specifieke werknemer. In de beleidsregel geformuleerd als productieverlies vergeleken met een situatie waarin die intensiteit en aandacht niet nodig is.

### Artikel 8

#### Lid 1

De subsidie wordt als voorschot toegekend en na afloop van de subsidieperiode definitief toegekend met toepassing van artikel 11.

## **Lid 2**

De subsidieperiode is maximaal 12 maanden. De subsidieperiode kan korter, omdat de aangevraagde en door het college beoordeelde jobcoachbehoefte korter is dan de duur van de werkstage, proefplaats, scholingstraject of dienstbetrekking. Of, als de jobcoachbehoefte samenvalt met de duur van de werkstage, proefplaats, scholingstraject of dienstbetrekking, deze korter is dan 12 maanden.

Vraagt de situatie van de werknemer om een langere periode van jobcoaching dan dient opeenvolgend aan de subsidieperiode een nieuwe aanvraag te worden ingediend.

## **Lid 7**

Het voorlopige subsidiebedrag is 100%. Dit bedrag wordt maandelijks uitbetaald. Door maandelijks uit te betalen kan geanticipeerd worden op tussentijdse wijzigingen (zie artikel 9) maar ook op een beëindiging van de dienstbetrekking (werkstage, proefplaats, scholingstraject) eerder dan voorzien (zie ook artikel 10 lid 2).

## **Artikel 9 Tussentijds wijzigen**

Algemeen geldt dat heroverweging ambtshalve plaats kan vinden als naar oordeel van het college er het vermoeden bestaat dat de begeleiding onvoldoende kwalitatief wordt uitgevoerd.

Een ambtshalve heroverweging moet worden gemotiveerd en vooraf besproken met de werkgever en werknemer.

Artikel 9 regelt verder het handelingsperspectief van het college bij wijzigingen in de dienstbetrekking of de jobcoach- dan wel begeleidingsbehoefte.

Met opzet is lid 1 beperkt tot de dienstbetrekking en worden werkstage, proefplaats of scholingstraject buiten beschouwing gelaten omdat wijzigingen in de werkstage, proefplaats of scholingstraject, gezien de aard ervan, op voorhand niet tot beduidende gevolgen voor het subsidiebedrag zullen leiden. Dit behoudens tussentijdse beëindiging, waarmee de grondslag voor subsidiëring vervalt.

## **Artikel 10 Verplichtingen van de subsidieontvanger**

### **Lid 3**

Als er sprake is van een langdurige subsidierelatie, in ieder geval van 12 maanden, dan wordt tussentijds, na verloop van 6 maanden, een rapportage verwacht over de inzet van de jobcoaching. Dit is een bestaande praktijk die bewezen heeft bij te dragen aan het bewaken van de kwaliteit van de jobcoaching en waarop wordt aangesloten. Voor interne werkbegeleiding wordt volstaan met een bedrijfsbezoek. Het rapportagemoment kan, maar hoeft niet, gepaard gaan met een bedrijfsbezoek (lid 4).

## **Artikel 11 Verantwoording en vaststelling**

De verantwoordelijkheid voor het definitief laten vaststellen van de subsidie na verloop van de subsidieperiode ligt primair bij de subsidieontvanger. Het college heeft hiervoor een verantwoordingsformulier dat door de subsidieontvanger dient te worden gebruikt. Als er sprake is van een vervolgaanvraag dan is in het verantwoordingsformulier voorzien van de mogelijkheid gelijktijdig de vervolgaanvraag kenbaar te maken. Dit om de administratieve last bij de werkgever als aanvrager zo klein mogelijk te houden.

## **Artikel 12 Hardheidsclausule**

Omdat de begeleidingsbehoefte en omstandigheden verschillen per werknemer en werkgever is de subsidiereguleerregel zodanig ingericht dat maatwerk zoveel mogelijk geborgd is. Echter kan het voorkomen dat de regels en criteria niet optimaal bijdragen aan de doelstelling om de dienstbetrekking zo duurzaam mogelijk te maken en/of de werknemer zo zelfstandig te laten functioneren. Een voorbeeld: toepassing van artikel 12 kan betekenen dat tijdelijk een afwijkend zwaarteregime dan voorgeschreven wordt ingezet om mogelijk baanverlies te voorkomen, omdat een andere intensiteit helpt om de werknemer te vormen in werknemersvaardigheden.

Het is de bedoeling dat artikel 12 restrictief wordt ingezet. Het is niet bedoeld als generieke ontsnapingsmogelijkheid om af te wijken van het afgewogen zwaarteregime per begeleidingsbehoefte.

## **Artikel 14 Slotbepalingen**

### **Lid 1**

Er is voorzien in terugwerkende kracht. Echter, omdat het beoordelen van de behoefte naar zijn aard afhankelijk is van het daadwerkelijke moment van beoordeling, is de terugwerkende kracht enkel van toepassing op die aanvragers waarvan het college al kennis heeft. Deze zijn in overleg met de aanvrager "in de wacht" gezet tot vaststelling van de subsidiereguleerregel. Het college is in die gevallen doorgaans al wel bekend met de subsidiebehoefte en de omstandigheden bij de desbetreffende werkgever. In alle overige gevallen zal het aanvraagmoment bepalend zijn voor het kunnen vaststellen van de subsidiebehoefte en is terugwerkende kracht praktisch niet aan de orde.