



## Beleidsregels re-integratie 2025 gemeente Tilburg

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tilburg;  
gelezen het voorstel van .... ;

gelet op:

- titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 160, lid 1, onder a Gemeentewet;
- hoofdstuk 2 en 3 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023;

overwegende dat:

het wenselijk is regels vast te stellen omtrent de voorzieningen die het college kan inzetten in het kader van participatie/re-integratie/arbeidsinschakeling,

besluit vast te stellen de Beleidsregels re-integratie 2025 gemeente Tilburg.

### Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

#### Artikel 1: Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (Pw), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. **Algemeen geaccepteerde arbeid:** alle werkzaamheden die algemeen maatschappelijk aanvaard zijn, daaronder begrepen vormen van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van werk in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw);
  - b. **Arbeidsinschakeling:** arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder b van de Pw;
  - c. **Belanghebbende:** persoon die overeenkomstig artikel 10 van de Participatiewet aanspraak kan maken op een voorziening.
  - d. **Duurzame uitstroom:** uitstroom uit de bijstand naar betaald werk, waaronder begrepen uitzendwerk, met als doel om langdurig financieel zelfredzaam te zijn;
  - e. **Kwetsbare jongere:** persoon jonger dan 27 jaar die:
    - afkomstig is van het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of Praktijkonderwijs (PRO); of
    - niet beschikt over een opleiding die direct aansluit op de arbeidsmarkt en/of recente werkervaring; of
    - bekend is of ondersteund wordt door maatschappelijke organisaties; of
    - studietoelage op grond van artikel 36b Pw ontvangt of ontvangen heeft.
  - f. **Mantelzorg:** langdurige zorg, gedurende 10 uur of meer per week, die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
  - g. **Ondersteuning:** ondersteuning als bedoeld in artikel 7 Pw;
  - h. **Verlaging:** het verlagen van de bijstand of grondslag op grond van artikel 18, lid 2, Pw of artikel 20, lid 2, IOAW of artikel 20, lid 2, IOAZ;
  - i. **Verzamelverordening:** Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023;
  - j. **WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

### Hoofdstuk 2: Ondersteuning bij arbeidsinschakeling en/of re-integratie

#### Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning

1. Het college biedt ambtshalve aan bijstandsgerechtigden een voorziening aan, wanneer deze noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van de arbeidsmarktpositie voor (duurzame) uitstroom. Hierbij gaat het college uit van de goedkoopste adequate passende voorziening.
2. Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet voor het verbeteren van de mogelijkheden naar werk dan wel (naar) maatschappelijke participatie.



### **Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)**

1. In afwijking van artikel 2 lid 1 van deze beleidsregels komen personen zonder uitkering (niet uitkeringsgerechtigden, nuggers) als bedoeld in artikel 6, sub a, Pw alleen op aanvraag in aanmerking voor ondersteuning naar werk of re-integratie.
2. Op een aanvraag als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan het college onder de volgende voorwaarden een voorziening uit bijlage 1 'instrumenten re-integratie' aanbieden:
  - a. de voorziening is noodzakelijk om de nutter zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren en/of om de nutter te begeleiden richting (uitbreiding van) werk; en
  - b. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, tenzij deze buiten de schuld van de nutter om vroegtijdig is afgebroken; en
  - c. de nutter heeft geen recht op een vrijwilligerspremie, activeringspremie, uitstroompremie of een andere premie die hier qua aard en strekking mee overeenkomt.

### **Artikel 4: Plan van aanpak**

1. Het college stemt de ondersteuning als bedoeld in artikel 2 en 3 van deze beleidsregels af op de persoonlijke situatie en mogelijkheden van belanghebbende. In samenspraak met belanghebbende wordt de inhoud van het traject bepaald.
2. Het college legt de wederzijdse afspraken schriftelijk vast in een plan van aanpak, dan wel in een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) voor inburgeringsplichtingen en maakt deze bij beschikking aan belanghebbende kenbaar.
3. Van het opstellen van een plan van aanpak wordt afgezien als het een belanghebbende betreft die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

### **Artikel 5: Voorzieningen**

1. Het college kan voorzieningen en/of subsidies aan belanghebbenden en aan werkgevers toekennen.
2. De voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel staan vermeld in bijlage 1 'instrumenten re-integratie', die integraal onderdeel uitmaakt van deze beleidsregels.
3. De voorzieningen maken onderdeel uit van de regionale werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio Midden-Brabant.

## **Hoofdstuk 3: Verplichtingen**

### **Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar**

1. Voor een jongere tot 27 jaar, niet zijnde kwetsbaar zoals gedefinieerd in artikel 1 lid 2 sub e van deze beleidsregels, die een aanvraag voor een bijstandsuitkering heeft ingediend of zich heeft gemeld voor een bijstandsuitkering, geldt de eerste vier weken wettelijk de inspanningsverplichting om:
  - a. zijn of haar mogelijkheden tot het terugkeren naar school te onderzoeken en zich voor een opleiding aan te melden, of, wanneer sprake is van een jongere zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, zijn of haar mogelijkheden met betrekking tot arbeid te onderzoeken en te solliciteren naar algemeen geaccepteerde arbeid; en
  - b. gebruik te maken van de dienstverlening van het Jongerenpunt Midden-Brabant, dat vervolgens een advies aan het college uitbrengt over de scholingsmogelijkheden van de jongere.
2. De inspanningsverplichting als genoemd in het eerste lid is niet van toepassing als er zwaarwegende redenen bestaan in de individuele situatie van de jongere, die ertoe leiden dat de jongere niet in staat kan worden geacht aan de inspanningsverplichting te voldoen.
3. Voor alle jongeren geldt de verplichting dat ze terug naar school gaan, tenzij terugkeer naar school redelijkerwijs niet van hen kan worden verwacht. Terugkeer naar school kan niet redelijkerwijs worden verwacht wanneer:
  - a. het een jongere betreft met een toereikende startkwalificatie (MBO 2 niveau of hoger);
  - b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug naar school te gaan;
  - c. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een reële belemmering vormen om terug naar school te gaan.
4. In aanvulling op het derde lid geldt dat jongeren pas terug naar school kunnen vanaf het moment dat de opleidingen ook daadwerkelijk starten.
5. In afwijking van het derde lid geldt dat een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht op studiefinanciering heeft, in beginsel niet terug naar school wordt geleid. Aan deze jongere wordt andere passende ondersteuning aangeboden naar werk of re-integratie.
6. De jongere die aangeeft niet terug naar school te kunnen, dient met bewijsstukken aan te tonen dat het volgen van een opleiding bekostigd door de Rijksoverheid niet mogelijk is.

7. Als de jongere de benodigde bewijsstukken zoals bedoeld in het zesde lid niet kan overleggen en dit niet verwijtbaar is, dan kan indien nodig een medisch – dan wel arbeidsdeskundig advies worden ingewonnen naar de belemmeringen van de jongere.

#### **Hoofdstuk 4: Ontheffingen**

##### **Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen**

1. Een uitkeringsgerechtigde wordt slechts ontheven van één of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9 lid 1 sub a of c Pw en artikel 37 IOAW/IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn.
2. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid kunnen voortkomen uit zorgtaken, lichamelijke- of psychische belemmeringen, zoals nader uitgewerkt in artikel 8 en 9 van deze beleidsregels.
3. Een uitkeringsgerechtigde wordt ontheven van de verplichtingen gedurende de periode waarover de belemmering zich voordoet, doch maximaal voor de duur van 1 jaar. Na afloop van de periode van ontheffing wordt onderzocht of verlenging hiervan noodzakelijk is.
4. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt.

##### **Artikel 8: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering**

1. Als een belanghebbende vanwege een lichamelijke of psychische belemmering niet aan de verplichtingen kan voldoen, kan (gedeeltelijke) ontheffing zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid van deze beleidsregels, worden verleend.
2. Een belanghebbende wordt enkel ontheven van die verplichtingen waaraan hij vanwege zijn belemmeringen niet kan voldoen; lichamelijke of psychische belemmeringen sluiten deelname aan het arbeidsproces niet altijd volledig uit.
3. Bij het afstemmen van de plicht tot arbeidsinschakeling op de individuele omstandigheden van de belanghebbende, kan een advies van een arbeids- dan wel medisch deskundige worden ingewonnen.
4. Als uit reeds beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een ontheffing al dan niet dient te worden verleend, dan is een medisch onderzoek overbodig.

##### **Artikel 9: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken**

1. Zorgtaken zoals bedoeld in artikel 9, lid 2, Pw kunnen in bepaalde gevallen als dringende redenen worden aangemerkt op grond waarvan een ontheffing als bedoeld in artikel 7, eerste lid van deze beleidsregels, kan worden verleend.
2. De zorgtaak die wordt aangemerkt als dringende reden moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - a. de betreffende zorgtaak is niet te combineren met de verplichting tot arbeidsinschakeling;
  - b. er kan voor de zorgtaak geen of slechts gedeeltelijk beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
  - c. het betreft bijzondere zorg voor een zieke, dan wel anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwant, en dus niet reguliere opvoeding of zorg;
  - d. de duur van de ontheffing wordt vastgesteld conform hetgeen gesteld is in artikel 7, derde lid, van deze beleidsregels dan wel zoveel korter als de zorgtaak wordt verricht.
2. Wanneer er bij het aanbieden van een voorziening rekening kan worden gehouden met de betreffende zorgtaken, worden de zorgtaken voor dat gedeelte niet als dringend beoordeeld.

##### **Artikel 10: Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid**

1. De beoordeling of een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dient te worden vastgesteld aan de hand van een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek.
2. Als uit al beschikbare medische gegevens objectief kan worden vastgesteld dat een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, is een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek overbodig.

##### **Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken**

1. Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het college rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de volgende zorgtaken:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
3. Wanneer rekening wordt gehouden met de zorgtaak, dan wordt een voorziening, met name qua tijdsindeling, zo ingericht dat deze naast de zorgtaak kan worden uitgevoerd.

4. Belanghebbende wordt, indien van toepassing, gewezen op de aanwezigheid van voorliggende en flankerende voorzieningen.

## **Hoofdstuk 5: Afstemming via verlaging op de uitkering**

### **Artikel 12: Spreiding verlaging naar drie maanden (inkeerbepaling)**

1. Van de mogelijkheid om de verlaging te spreiden over drie maanden, zoals opgenomen in artikel 14, lid 6, van de Verzamelverordening, kan het college enkel gebruik maken als er sprake is van een gedraging waar inkeer nog van mogelijk is.
2. De verlaging wordt als volgt gespreid:
  - a. 40% van de totale verlaging gedurende de eerste maand;
  - b. 30% van de totale verlaging gedurende de tweede maand;
  - c. 30% van de totale verlaging gedurende de derde maand.
3. Als de belanghebbende binnen de inkeertermijn alsnog voldoet aan de gemaakte afspraken, dan vervalt het restant van de verlaging.

### **Artikel 13: Verlaging van 100% halveren**

1. Van de mogelijkheid om een verlaging van 100% gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie te halveren, zoals opgenomen in artikel 21, tweede lid, Verzamelverordening, kan het college gebruikmaken als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk is.
2. In de volgende situaties maakt het college gebruik van de in het eerste lid van dit artikel opgenomen mogelijkheid:
  - a. als er sprake is van een gezin met ten laste komende kinderen, omdat kinderen niet de dupe mogen worden van de gedragingen van de volwassen gezinsleden;
  - b. als er sprake is van een minnelijk schuldhelpverleningstraject;
  - c. als in andere situaties duidelijk is dat er grote problemen ontstaan zoals bijvoorbeeld dreigende huisuitzettingen.
3. De opsomming genoemd in lid 2 van dit artikel is niet uitputtend; andere individuele omstandigheden kunnen ook reden zijn om de verlaging te halveren.
4. Een afwijking zoals bedoeld in lid 1 en lid 2 op de hoofdregel dient altijd gemotiveerd te worden.

### **Artikel 14: Verzoek tot herzien verlaging indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt**

1. Als in geval van recidive een verlaging van 100% van de bijstandsnorm is opgelegd met een duur van twee maanden, kan de belanghebbende een schriftelijk en gemotiveerd verzoek doen aan het college om deze verlaging gedeeltelijk niet te effectueren.
2. In dit verzoek dient in ieder geval opgenomen te zijn:
  - a. een beschrijving van de geschonden verplichting; en
  - b. een verklaring, eventueel met ondersteunende bewijsstukken, waarin de belanghebbende aantoont dat hij/zij op het moment van indienen van het verzoek wél ondubbelzinnig aan de verplichting voldoet, dan wel de wijze waarop hij dit aan het college kan aantonen.
3. Het college beoordeelt op basis van het verzoek of de verlaging gedeeltelijk niet geeffectueerd wordt.
4. Een verzoek kan niet eerder worden ingediend dan de dag waarop de effectuering van de verlaging start en niet later dan dat de verlaging volledig geeffectueerd is.
5. Indien de belanghebbende aantoont ondubbelzinnig te voldoen aan de verplichting waarvoor een verlaging is opgelegd, dan wordt de verlaging vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de belanghebbende het verzoek als bedoeld in lid 1 heeft ingediend, niet geeffectueerd. Dit betekent dat de verlaging vanaf die dag komt te vervallen.
6. Een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de verlaging heeft geen opschortende werking.
7. Een belanghebbende kan voor ieder besluit dat heeft geleid tot oplegging van een verlaging slechts éénmaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de verlaging indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
8. Een belanghebbende kan per kalenderjaar niet meer dan tweemaal een verzoek tot het gedeeltelijk niet effectueren van de verlaging indienen; een volgend verzoek wordt niet beoordeeld.
9. Het college geeft belanghebbende schriftelijke terugkoppeling op het verzoek.

### **Artikel 15: Overgangsrecht**

Lopende onderzoeken en aanvragen van voor de ingangsdatum van deze beleidsregels, waarover het college pas na de ingangsdatum van deze beleidsregels een besluit neemt, handelt het college af op basis van het meest gunstige beleid voor de belanghebbende. Dit kan zowel het nieuwe als het oude beleid zijn.



### **Artikel 16: Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de belanghebbende, afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van deze regels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **Artikel 17: Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie 2025 gemeente Tilburg'.

### **Artikel 18: Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2025

## **Toelichting**

In 2015 zijn de Verzamelbeleidsregels P-wet, IOAW, IOAZ en Bbz 2015 vastgesteld. Deze verzamelbeleidsregels bundelden het gemeentelijk beleid op een aantal gebieden van Werk en Inkomen. Omdat de verzamelbeleidsregels door onder andere nieuwe wetgeving (Wet breed offensief) en recente rechtspraak verouderd waren, hebben we ze geactualiseerd. Daarbij hebben we de verzamelbeleidsregels ook op onderwerp uit elkaar getrokken. Dat is duidelijker voor zowel onze inwoners als de uitvoering.

Deze beleidsregels gaan over de doelmatigheid van de Pw. Dat betekent dat hierin regels zijn opgenomen over de voorzieningen die het college kan inzetten in het kader van participatie/re-integratie/arbeidsinschakeling.

Hieronder volgt, voor zover noodzakelijk, een artikelsgewijze toelichting.

### **Artikel 2: Aanspraak op ondersteuning**

Wanneer een belanghebbende een gemeentelijke voorziening nodig heeft om aan het werk te gaan of te blijven, kijkt het college welke voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende (het meest) passend is, waarbij wordt gestreefd naar duurzame arbeidsinschakeling, wat niet wegneemt dat ook arbeid met kortere duur passend kan zijn (dus uitzendwerk kan ook een opstap zijn naar duurzame arbeidsinschakeling). Als er meerdere voorzieningen passend zijn, dan wordt de goedkoopste voorziening aangeboden. Het college kan een voorziening aan zowel belanghebbende als diens werkgever verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie.

Wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is, kan een voorziening worden ingezet voor het verbeteren van de participatie van onze inwoner.

### **Artikel 3: Niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers)**

Het college kan voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden aan niet-uitkeringsgerechten. Niet-uitkeringsgerechtigden zijn mensen die geen recht hebben op een bijstands- of andere uitkering. Zij moeten dan jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd én geen recht hebben op arbeidsondersteuning vanuit andere wetten (zoals Wajong, WW, WIA).

Wanneer een niet-uitkeringsgerechtigde in aanmerking wil komen voor een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, moet hij/zij zichzelf melden bij de gemeente voor ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Wanneer de inzet van een voorziening noodzakelijk is om de niet-uitkeringsgerechtigde zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren of ondersteuning nodig heeft om aan het werk te gaan, kan een voorziening worden toegekend. Er mag dan geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Dit betekent dat, zoals hiervoor al vermeld, er geen recht mag zijn op arbeidsondersteuning vanuit andere wetten.

Wanneer een voorziening wordt toegekend, worden de afspraken hierover vastgelegd in een plan van aanpak (zie verder artikel 4). Als de niet-uitkeringsgerechtigde onvoldoende aan de uitvoering van het plan van aanpak meewerkt, beëindigt het college de dienstverlening.

Aan een niet-uitkeringsgerechtigde wordt geen vrijwilligerspremie, activeringspremie, uitstroompremie of een andere premie die hier qua aard en strekking mee overeenkomt verstrekt.

### **Artikel 4: Plan van aanpak**

Bij aanspraak op ondersteuning stemt het college met belanghebbende af welke voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten (waaronder diens wensen en talenten) van de belanghebbende (het meest) passend is. Hierin ligt ook besloten dat het college rekening houdt met de omstandigheden van belanghebbende, zoals bepaalde zorgtaken. Als er sprake is van een inburgeringsplichtige met een bijstandsuitkering, dan worden de afspraken in het kader van de Participatiewet opgenomen in het PIP. De wederzijdse afspraken worden in een plan van aanpak vastgelegd, dat in samenspraak met de belanghebbende wordt opgesteld. Het plan van aanpak wordt met een beschikking aan belanghebbende kenbaar gemaakt. Hiermee worden de wederzijdse rechten en plichten ook juridisch vastgelegd.



In principe krijgen alle uitkeringsgerechtigden een plan van aanpak. Hiervan kan worden afgezien als een belanghebbende volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, tenzij de betreffende belanghebbende zelf om een plan van aanpak verzoekt.

#### **Artikel 5: Voorzieningen**

Het college kan een voorziening (gemeentelijke instrument) aan zowel belanghebbende als diens werkgevers verstrekken, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie. Voor wat betreft de werkgeversdienstverlening werken we in regionaal verband samen binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant. Daarom hebben we het totale aanbod van voorzieningen, zowel voor belanghebbende als diens werkgevers, binnen de arbeidsmarktregio Midden-Brabant op elkaar afgestemd. We hebben de gemeentelijke instrumenten, die voorheen in de regionale menukaart stonden, overzichtelijk in een overzicht gezet. Dit overzicht (bijlage 1) maakt integraal onderdeel uit van de beleidsregels. Dit betekent dat onze inwoners ook aan de bijlage rechten kunnen ontleen. Op onze website [www.werkeninkomentilburg.nl](http://www.werkeninkomentilburg.nl) is onder de button 'aan het werk met ondersteuning' (via het tabblad 'werk') een nadere uitwerking van (flankerende interne en externe) voorzieningen opgenomen.

#### **Artikel 6: Verplichtingen voor jongeren onder 27 jaar**

In de Pw is voor jongeren tot 27 jaar een zoektermijn van vier weken opgenomen. Deze zoektermijn heeft tot doel jongeren extra te stimuleren om zelf werk te zoeken dan wel terug naar school te gaan in plaats van een beroep te doen op een bijstandsuitkering. De wet kent geen onderscheid tussen kwetsbare en niet-kwetsbare jongeren en gemeenten mogen niet bepalen dat zij bij alle jongeren geen zoektermijn meer toepassen. We mogen wel beleid maken om de zoektermijn niet toe te passen voor kwetsbare jongeren. Daarom hebben we in het eerste lid opgenomen dat de zoektermijn alleen geldt voor jongeren tot 27 jaar die niet onder de doelgroep 'kwetsbare jongeren' vallen. Kwetsbare jongere is nader gedefinieerd in de begripsbepaling in artikel 1 van deze beleidsregels.

Alle jongeren worden gesproken in een aanmeldgesprek. Als in dit gesprek blijkt dat er zwaarwegende redenen zijn die ertoe leiden dat de jongere niet aan zijn inspanningsverplichting tijdens de zoektermijn kan voldoen, is dit ook reden om af te zien van de zoektermijn van vier weken.

In de Pw staan naast de algemene uitsluitingsgronden voor het recht op (algemene) bijstand, voor jongeren nog drie aanvullende uitsluitingsgronden (artikel 13 lid 2 onderdeel c en d Pw):

- de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen en in verband daarmee aanspraak heeft op studiefinanciering;
- de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, in verband hiermee geen aanspraak heeft op studiefinanciering, maar de jongere dit onderwijs niet volgt; of
- uit de houding en gedragingen van de jongere ondubbelzinnig blijkt dat hij zijn arbeidsverplichtingen van artikel 9 Pw of aanvullende verplichtingen op grond van artikel 55 Pw niet wil nakomen.

Er wordt door de wetgever niet gespecificeerd wat er wordt bedoeld met 'kunnen volgen'. In het derde lid wordt daar verder invulling aan gegeven.

In lid vijf staat beschreven dat we een jongere die geen startkwalificatie heeft, wel het vermogen heeft om deze te halen, maar geen of onvoldoende recht heeft op studiefinanciering, in beginsel niet terugleiden naar school. De wet sluit het studeren met een uitkering niet uit, zoals dat vroeger wel het geval was. Om te voorkomen dat bijstand verkapte studiefinanciering wordt, maar ook omdat we nog andere methoden hebben om deze jongeren te begeleiden naar de arbeidsmarkt, hebben we deze bepaling opgenomen. Dit betekent overigens niet dat deze jongeren na het vinden van een baan niet alsnog een startkwalificatie kunnen halen. In de praktijk blijkt dat de meeste van de jongeren die zich melden gebaat zijn bij het volgen van een BBL- opleiding (4 dagen werken bij een werkgever, 1 dag naar school). Hiervoor is studiefinanciering niet noodzakelijk en kan de jongere alsnog een startkwalificatie behalen. Doordat zij via de werkgever inkomen genereren, hoeven zij geen beroep te doen op een uitkering en behalen alsnog een startkwalificatie én doen werkervaring op.

Jongeren hebben een informatieplicht als het gaat om de vraag in hoeverre het reguliere onderwijs nog mogelijkheden voor hen biedt. Ze moeten bij hun aanvraag documenten verstrekken die het college kan helpen bij de beoordeling van de vraag of het volgen van een uit 's Rijks kas bekostigde opleiding mogelijk is (artikel 41 lid 5 Pw). Het moet in ieder geval gaan om gegevens of stukken waarover de jongere redelijkerwijs kan beschikken (zie artikel 4:2 lid 2 Awb). Wanneer de jongere aangeeft belemmeringen te hebben en hij deze belemmeringen niet kan aantonen of onderbouwen door middel van bewijsstukken, dan kan zo nodig een medisch of arbeidsdeskundig advies worden ingewonnen. Dit is enkel mogelijk indien het niet kunnen beschikken over de bewijsstukken niet verwijtbaar is. Indien de jongere geen bewijsstukken overlegt waaruit blijkt dat onderwijs niet meer tot zijn mogelijkheden behoort, wordt ervanuit gegaan dat de jongere naar school kan.

#### **Artikel 7: Verlenen ontheffingen wegens dringende redenen**





Op grond van de Pw is iedere uitkeringsgerechtigde verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden en om mee te werken aan voorzieningen die de arbeidsinschakeling bevorderen.

Onder bepaalde voorwaarden kan een uitkeringsgerechtigde worden ontheven van de plicht tot arbeidsinschakeling. Deze ontheffing kan alleen tijdelijk worden gegeven (behalve bij personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zie hiervoor artikel 10 van deze beleidsregels). Ontheffing van voorzieningen in het kader van sociale activering of van onderzoek naar de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling is niet mogelijk.

In het geval van ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling op grond van dringende redenen, moet de dringende reden altijd in (de omstandigheden van) de persoon liggen. Algemene redenen zoals een slechte arbeidsmarkt zijn nooit een reden voor een ontheffing. De ontheffing wordt individueel beoordeeld. Uitgangspunt is dat niet wordt onderzocht wat mensen niet kunnen, maar juist wat ze wél kunnen in het licht van hun beperkingen of hun (sociale) omstandigheden. Dit wordt door de klantregisseur zorgvuldig met belanghebbende besproken. Alleen de haalbare verplichtingen worden opgelegd, van de andere verplichtingen kan een ontheffing worden gegeven. De duur van de ontheffing moet altijd in de beschikking worden opgenomen. Deze is afhankelijk van de duur van de dringende reden waarvoor deze ontheffing wordt gegeven. De maximale duur van de ontheffing is 1 jaar, waarna de verlenging opnieuw wordt beoordeeld, intern dan wel via een externe deskundige. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, indien dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt en het gezien de aard van de belemmering mogelijk is. Deze extra verplichting wordt dan opgelegd op grond van artikel 55 van de Pw.

#### **Artikel 8: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering**

Medische problemen zijn niet per definitie een reden voor het verlenen van ontheffing. Indien medische redenen worden aangegeven als belemmering en er zijn nog geen medische gegevens aanwezig in het dossier om dit te onderbouwen, dan wordt er een medisch of arbeidsdeskundig onderzoek gevraagd. Als de medische situatie al bekend is en er zijn geen wijzigingen in de situatie, dan kan de ontheffing verleend worden zonder aanvullend onderzoek.

#### **Artikel 9: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken**

Over het algemeen zullen zorgtaken geen reden zijn om een ontheffing te verlenen. Een zorgtaak zal namelijk in de meeste gevallen gecombineerd kunnen worden met de arbeidsverplichting. In specifieke gevallen kan een zorgtaak zoveel impact hebben op een belanghebbende, dat actieve inzet voor wat betreft de arbeidsverplichting niet van de belanghebbende gevraagd kan worden. Er kan dan sprake zijn van een dringende reden. Bij dringende redenen in deze context moet worden gedacht aan bijzondere zorgtaken. Vaak zijn het kortdurende zorgtaken, die dienen ter overbrugging wanneer reguliere zorg nog niet geregeld is. Dit kunnen bijvoorbeeld de zorgtaken zijn voor één of meer ten laste komende kinderen, zoals een gehandicapt of langdurig ziek kind, waarvoor overdag (nog) geen opvangmogelijkheid is. Een ontheffing wegens zorgtaken is anders dan de ontheffing voor een alleenstaande ouder met een kind tot 5 jaar, zoals bedoeld in artikel 9a Pw.

#### **Artikel 10: Beoordeling volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid**

Personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hoeven niet te worden 'ontheven' van de verplichtingen, aangezien zowel de arbeids- als de re-integratieverplichting vanuit de Pw op hen niet van toepassing zijn.

Onder de groep 'volledig en duurzaam arbeidsongeschikt' vallen degenen die voldoen aan de criteria die de Wet werk en inkomen arbeidsongeschikten daaraan stelt. Dit is de enige groep voor wie dit geldt. De regering heeft hiertoe besloten om te voorkomen dat deze personen en de uitvoering belast moeten worden met een periodiek medisch onderzoek waarvan de uitkomst op voorhand vast staat, door de duurzaamheid van de volledige arbeidsongeschiktheid. De beoordeling of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, moet gebeuren via een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek. Als de medische situatie al bekend is, en hieruit is af te leiden dat iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan kan dit op basis van de reeds aanwezige gegevens worden vastgesteld. Een arbeidsdeskundig- dan wel medisch onderzoek is dan niet meer nodig.

#### **Artikel 11: Rekening houden met bepaalde zorgtaken**

Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het college rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg. Dit zal in de meeste gevallen betekenen dat, indien een voorziening wordt aangeboden, bekeken wordt of belanghebbende deel kan nemen aan de voorziening en dat daarnaast nog voldoende ruimte bestaat voor de zorgtaken. Ook wordt de belanghebbende gewezen op de aanwezigheid van een flankerende voorziening. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan kinderopvang of een Wmo voorziening. Overigens hoeft de gemeente niet persé zelf alle voorzieningen te organiseren, maar zij dient wel rekening te houden met het beschikbaar zijn hiervan.

#### **Artikel 12: Spreiding verlaging naar drie maanden (inkeerbepaling)**



In de Verzamelverordening is de inkeerbepaling opgenomen. Omdat het doel van het opleggen van een verlaging is om een gedragsverandering teweeg te brengen, krijgt een belanghebbende door de inkeerbepaling de kans zijn gedrag te veranderen waarna de opgelegde verlaging ongedaan gemaakt kan worden.

Het moet dus altijd gaan om een gedraging die nog hersteld kan worden (met andere woorden: waar inkeer nog van mogelijk is).

Dit artikel geeft aan op welke wijze de verlaging wordt gespreid.

#### **Artikel 13: Verlaging van 100% halveren**

Wanneer er sprake is van een verlaging van 100% gedurende 1 maand, heeft het gebruikmaken van de inkeerbepaling de voorkeur. Maar als er sprake is van een gedraging waar herstel niet van mogelijk is, dan kan het college op basis van individuele omstandigheden besluiten de verlaging van 100% te halveren.

In het tweede lid is uitgewerkt in welke situaties het college van deze mogelijkheid gebruikmaakt. Het is niet zo dat het college alleen in die situaties van de mogelijkheid tot halveren gebruikmaakt. Er zijn ook andere situaties denkbaar waarin het zeer gewenst is om de verlaging te halveren. Dit moet altijd individueel worden beoordeeld en goed worden gemotiveerd.

#### **Artikel 14: Verzoek tot herzien verlaging indien deze 100% gedurende 2 maanden bedraagt**

In beginsel duurt een verlaging van 100% nooit langer dan 1 maand. Tenzij er sprake is van recidive, dan wordt de duur van de verlaging verdubbeld. Dit betekent dat aan recidivisten een verlaging van 100% gedurende 2 maanden kan worden opgelegd. Wanneer dat het geval is, kan een belanghebbende aan het college verzoeken om een deel van de verlaging gedeeltelijk niet uit te voeren. Een dergelijk verzoek moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan. In het verzoek moet belanghebbende in ieder geval opnemen welke verplichting is geschonden (dus waarom een verlaging is opgelegd) en moet belanghebbende aantonen dat hij op het moment van indienen van het verzoek wél aan de verplichting voldoet. Het verzoek kan pas worden ingediend als de verlaging al is gestart, en vóórdat de verlaging volledig is geeffectueerd. Een dergelijk verzoek kan per besluit eenmaal worden gedaan. Worden er meerdere verlagingen per jaar van 100% gedurende 2 maanden opgelegd, dan kan belanghebbende tweemaal per jaar een dergelijk verzoek indienen. Het college zal op basis van een individuele beoordeling de afweging maken of de verlaging wel of niet gedeeltelijk wordt geeffectueerd.

#### **Artikel 15: Overgangsrecht**

In dit artikel is opgenomen dat bij aanvragen en lopende onderzoeken voor de ingangsdatum van deze beleidsregels, waarover nog geen besluit is genomen na de ingang van het nieuwe beleid, niet nadelig kunnen uitpakken als het nieuwe beleid minder gunstig is voor de belanghebbende. Het besluit kan dus genomen worden op zowel het oude beleid als het nieuwe beleid.





## **Bijlage: instrumenten re-integratie**

### **1. Bemiddeling naar werk**

#### **Omschrijving**

Eventueel met inzet van voorzieningen genoemd in deze bijlage een belanghebbende bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid.

#### **Doelgroep**

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van artikel 7 van de Participatiewet (Pw).

#### **Kosten**

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

#### **Duur**

6 Maanden met steeds een mogelijke verlenging van 6 maanden.

#### **Overige opmerkingen**

Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

### **2. Bemiddeling naar maatschappelijke participatie (participatieplaats)**

#### **Omschrijving**

Wanneer vanwege de individuele situatie een belanghebbende (vooralsnog) geen uitzicht heeft op regulier werk, kan bemiddeling plaatsvinden naar een plaats waarmee maatschappelijke deelname wordt bevorderd (grondslag verordening: art. 7a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

#### **Doelgroep**

Personen vallend onder de doelgroep re-integratie van de Pw.

#### **Kosten**

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente.

#### **Duur**

6 Maanden, daarna wordt gezien of voortzetting zinvol is.

#### **Overige opmerkingen**

- De concurrentieverhoudingen mogen niet onverantwoord worden beïnvloed en er mag geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvinden.
- In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever en belanghebbende legt het college in ieder geval vast:
  - a. De aard van de werkzaamheden;
  - b. De duur van de participatieplaats;
  - c. Afspraken omtrent de aansprakelijkheid gedurende de werkzaamheden.
- Tegelijk met de participatieplaats kunnen indien noodzakelijk de volgende voorzieningen worden ingezet:
  - a. Begeleidingskosten ten behoeve van de belanghebbende aan de werkgever;
  - b. Scholing zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Pw, waarbij getoetst wordt aan de criteria zoals die in dat lid zijn opgenomen;
  - c. Een premie voor belanghebbende zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Pw (25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, Pw).
- Indien noodzakelijk kunnen aan de belanghebbende aanvullende verplichtingen worden opgelegd die verband houden met de bemiddeling. Deze leggen we vast in een beschikking, een plan van aanpak of een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP).

### **3. Beschut werk**

#### **Omschrijving**

Deze voorziening is bedoeld voor mensen met een indicatie voor beschut werk. Tot de doelgroep beschut werk behoren mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat zij nog niet in een



reguliere baan kunnen werken. Ook niet met extra begeleiding en extra voorzieningen van de gemeente of het UWV (grondslag verordening: artikel 7d Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

**Doelgroep**

Werkzoekenden (gemeentelijk of UWV) met een indicatie beschut werk.

**Kosten**

Loon met loonkostensubsidie (gemeentelijke kandidaat) of aangevuld met loondispensatie (UWV).

**Duur**

Tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

**Overige opmerkingen**

- Indien noodzakelijk wordt de kandidaat voor een beoordeling arbeidsvermogen naar het UWV verwezen om aangemerkt te worden als mogelijke kandidaat voor beschut werk.
- Indien bij een kandidaat al een beoordeling arbeidsvermogen heeft plaatsgevonden en hij/zij reeds is aangemerkt als mogelijke kandidaat voor beschut werk, hoeft geen voorselectie meer plaats te vinden.
- Indien noodzakelijk kan een proefplaatsing worden afgesproken met als doel het arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld te brengen.
- De kandidaat wordt voor advies beschut werk bij het UWV aangemeld als hij/zij na de voorselectie voldoet aan de volgende criteria:
  - a. De kandidaat moet tot regelmatige arbeid in staat zijn;
  - b. De kandidaat moet zelfstandig de locatie van de beschutte werkplek kunnen bereiken.
- Wanneer de kandidaat loonwaarde heeft van minder dan 30 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt de loonkostensubsidie maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
- Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college gemotiveerd afwijken van dit advies.
- Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met het aantal beschutte werkplekken dat door het college is vastgesteld. Dit is gelijk aan het aantal dat bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, wordt bepaald.

**4. Detachering door mens-ontwikkelbedrijf**

**Omschrijving**

De belanghebbende wordt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid door een mens-ontwikkelbedrijf uitgeleend aan een derde partij voor een vooraf bepaalde periode met als doel:

- Ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden ten behoeve van (duurzame) uitstroom;
- (Gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering naar algemeen geaccepteerde arbeid.

**Doelgroep**

Doelgroep Pw.

**Kosten**

De kosten die verbonden zijn aan een detacheringstraject worden vooraf bepaald tussen de gemeente en het mens-ontwikkelbedrijf.

**Duur**

Afhankelijk van detacheringsvorm.

**Overige opmerkingen**

- De drie mens-ontwikkelbedrijven in de arbeidsmarktregio Midden-Brabant hanteren deels gelijkwaardige en deels afwijkende detacheringsformules. Kosten en voorwaarden verschillen per variant en per mens-ontwikkelbedrijf.
- De detachering kan, mede doordat de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, samenvallen met andere instrumenten zoals (forfaitaire) loonkostensubsidie, proefplaatsing, beschut werk, persoonlijke ondersteuning bij werk, een vervoersvoorziening, een intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap of een meeneembare voorziening zoals omschreven in paragraaf 2.2 en 2.3 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en BBZ 2023.

**5. Persoonlijke ondersteuning ( jobcoaching )**

**Omschrijving**

Persoonlijke ondersteuning betreft de systematische ondersteuning van een belanghebbende op de werkplek door een coach in het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting. Op verzoek van de werkgever, de belanghebbende of gemeente wordt na instemming van de gemeente een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk ingezet, zoals in de bepalingen in paragraaf 2.3.1 en 2.3.2 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 is opgenomen. Deze persoonlijke ondersteuning kan worden geboden in de vorm van:

- Een interne jobcoach (de jobcoach is in dienst van de werkgever).
- Een externe jobcoach (de jobcoach is in dienst van een partner).
- Jobcoach in natura (de jobcoach is in dienst van de gemeente).

### Doelgroep

Doelgroep Pw.

### Kosten

Wanneer het gaat om een subsidie aan de werkgever of aan een externe jobcoach wordt aangesloten bij de uurvergoeding Persoonlijke ondersteuning/Jobcoaching uit het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum, afgezet tegen het geldende pakket jobcoaching.

### Duur

Zie tabel 'pakketten jobcoaching'.

### Pakketten jobcoaching

Pakket	Wanneer in te zetten	Intensiteit per maand o.b.v. contracturen		Looptijd	Jobcoachingsdoelen
		12-23 uur	24-40 uur		
Start werk	- Proefplaatsing - Forfaitaire periode - Naar inzicht gemeente	4 uur per maand in de eerste twee manden. 2 uur per maand in elke volgende maand.		Gedurende de maanden van de proefplaatsing en/of de Forfaitaire periode <b>voorafgaand</b> aan de loonwaardemeting.  Gedurende de maanden in de Forfaitaire periode <b>na</b> de loonwaardemeting	Op basis van de 8 competenties zoals gebruikt in Dariuz  Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het loonwaarderapport
Licht	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	1 uur	2 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
midden	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	2 uur	4 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Intensief	- Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport	3 uur	5 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Incidenten	- Regulier contract - Bij destabiliserende life events. - Naar inzicht gemeente	15 uur (in 3 maanden)		Gedurende een periode van 3 maanden.	Destabiliserende factoren in het leven van kandidaat draagbaar en werkbaar maken.

De beschikbare uren (per maand) zijn bij elkaar opgeteld over de gehele looptijd naar inzicht van de jobcoach in te zetten gedurende de looptijd. *Bijvoorbeeld: bij een "midden"-pakket bij een jaarcontract van 38 uur per week is er 48 uur (12 x 4 uur) te besteden. De jobcoach kiest ervoor om in de eerste 3 maanden gemiddeld 8 uur per maand in te zetten en daarna tussen de 2 en 3 uur per maand. Op jaarbasis wordt het maximum van 48 uur niet overschreden.*

### Nadere voorwaarden bij jobcoaching

#### Algemeen

- De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn erop gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.
- De voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet.
- Een werknemer, waarvan binnen een arbeidscontract de functie wijzigt en hierdoor opnieuw begeleidingsbehoefte ontstaat, kan opnieuw in aanmerking komen voor jobcoaching.
- De inzet voor jobcoaching is bedoeld voor begeleiding op individuele basis. Begeleiding op de werkvloer voor groepen valt buiten deze algemene voorwaarden.



- De jobcoach kan een werkgever of diens collega middels een Harrie-training of erkend leermeesterschap in staat stellen de begeleiding op te pakken zodanig dat jobcoaching overbodig wordt. Deze Harrie-training is voor werkgevers gratis. Zie '6. Interne werkbegeleiding'.

#### Vaststellen begeleidingsbehoefte

- De jobcoach stemt de begeleiding af op de in het loonwaarderapport genoemde begeleidingsnoodzaak waaronder het pakket jobcoach en begeleidingsdoelen.
- Bij her-meting van de loonwaarde wordt vastgesteld of er sprake is van stijging van de loonwaarde en wordt bepaald wat de nieuwe begeleidingsbehoefte is.
- Indien er (nog) geen loonwaardemeting aan de jobcoaching ten grondslag ligt, stelt de jobcoach de begeleiding af op de basale werknemersvaardigheden. We sluiten aan bij de werknemersvaardigheden zoals gehanteerd door Dariuz.
- Een werknemer van wie bij (her-)meting van de loonwaarde geen verminderde loonwaarde (meer) wordt vastgesteld, maar wel een begeleidingsbehoefte door een jobcoach heeft, kan indien de gemeente dit noodzakelijk acht, in aanmerking komen voor jobcoaching.
- De jobcoach wordt ingezet op basis van het pakket jobcoach dat op de kandidaat werknemer van toepassing is (zie tabel 'pakketten jobcoaching').

#### Voorwaarden jobcoach

- De jobcoach verricht binnen de beschikbare uren alle taken die noodzakelijk zijn om de jobcoaching uit te voeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan: (telefonische) afstemming met werknemer/werkgever/werkmakelaar voor/tijdens/na de jobcoachingsperiode, bezoek van de werkplek en begeleiding van de werknemer/registratie/verslaglegging.

#### Coachingsplan en evaluatie

- Het college beoordeelt minimaal één keer per 12 maanden of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn.
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach, stelt samen met de werknemer en zijn werkgever een coachingsplan op waarin ten minste is opgenomen:
  - a. De coachingsdoelen – indien het persoonlijke doelen betreffen zijn deze te allen tijde direct aan het werk gerelateerd;
  - b. De activiteiten die de jobcoach uit gaat voeren en voor welke uren.
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach geeft uiterlijk vier weken voorafgaand aan de (her-)meting van de loonwaarde een rapportage waarin de voortgang wordt beschreven aan de hand van:
  - a. Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin;
  - b. Een verantwoording over de werkwijze waaruit blijkt in welke mate de gestelde doelen zijn behaald;
  - c. Handtekening van jobcoach en werknemer.
- De loonwaarde-expert ontvangt voorafgaand aan de her-meting loonwaarde het loonwaarderapport van de voorgaande loonwaarde meting.

#### **Continuïteit en beëindiging voorziening**

- Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.
- Indien er sprake is van langdurige ziekte (>6 weken) wordt de begeleiding door de jobcoach (tijdelijk) stopgezet voor de duur van de afwezigheid op de werkplek, tenzij de duurzaamheid van de plaatsing in het geding komt en de begeleiding daartoe niet kan worden opgepakt door een werkmakelaar.
- Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching. De tabel 'pakketten jobcoachen' is hierbij richtinggevend.

#### **6. Interne werkbegeleiding**

##### **Omschrijving**

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Dit is een directe collega die over vaardigheden beschikt om de belanghebbende te ondersteunen in de dagelijkse werkzaamheden. Het gaat dus om begeleiding die geboden wordt door een collega-werknemer of de werkgever zelf.

##### **Doelgroep**

Doelgroep Pw.



#### **Kosten**

Maatwerk. De subsidie wordt vastgesteld op de aangetoonde meerkosten voor de werkgever.

#### **Duur**

In beginsel 1 jaar, te verlengen met 2 keer 1 jaar indien het college oordeelt dat er redenen zijn om de interne werkbegeleiding voort te zetten.

#### **Overige opmerkingen**

- De interne werkbegeleider is voor het betreffende aantal begeleidingsuren vrijgemaakt.
- De werkgever is verplicht om wijzigingen in de situatie die gevolgen kunnen hebben voor de subsidie te melden bij de gemeente.
- Om voor subsidie in aanmerking te komen dient de intern begeleider een training te hebben gevolgd die hem/haar in staat stelt om aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden, zoals de Harrie-training.
- Middels een evaluatiegesprek wordt de inzet en noodzaak tot voortzetting van de begeleiding besproken.
- Er wordt terughoudend omgegaan met het verstrekken van een subsidie wanneer de werkgever ook aanspraak kan maken op Loonkostenvoordeel.

### **7. Loonkostensubsidie**

#### **Omschrijving**

Loonkostensubsidie kan door gemeenten worden ingezet voor mensen die onder de doelgroep van de Pw vallen en die niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.

Loonkostensubsidie is een financiële compensatie voor het verschil tussen de feitelijke loonwaarde en het wettelijk minimumloon, met een maximum van maximaal 70% van het wettelijk minimumloon voor de werkgever die iemand met een beperkte loonwaarde in dienst neemt (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

#### **Doelgroep**

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor:

- Doelgroep banenafpraak;
- Mensen die beschut werken;
- Doelgroep loonkostensubsidie;
- Schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever.

#### **Kosten**

Afhankelijk van de uitkomst van een objectief vastgestelde loonwaarde op de werkplek met het regionaal overeengekomen gevalideerde instrument conform de landelijk vastgestelde methodiek.

#### **Duur**

De duur is onbeperkt en loopt tot het moment dat iemand niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

#### **Overige opmerkingen**

- De loonwaardemeting hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.
- Wanneer er sprake is van een verhuizing binnen de arbeidsmarktregio wordt de verantwoordelijke voor het verstrekken van de loonkostensubsidie overgedragen naar de gemeente van inwoning, vanaf de eerste van de maand opvolgend aan de maand waarop de kandidaat zich in deze gemeente vestigt.
- Uitschrijving uit doelgroeppregister is mogelijk sinds januari 2021 op aanvraag. <https://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/uitschrijving-uit-doelgroeppregister-vanaf-januari-2021.aspx>.

### **8. Loonkostensubsidie (forfaitair)**

#### **Omschrijving**

De forfaitaire loonkostensubsidie is een stimulans voor werkgevers om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt (sneller) in dienst te nemen en te houden. De gemeente kan in overleg met de werkgever voor het eerste half jaar van het dienstverband kiezen voor forfaitaire loonkostensubsidie. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon. Uiterlijk in de vijfde maand van het dienstverband wordt de loonwaarde voor de werkplek alsnog objectief vastgesteld. Uiterlijk vanaf de zevende maand geldt de vastgestelde loonwaarde (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).



### **Doelgroep**

Gemeenten kunnen forfaitaire loonkostensubsidie inzetten voor:

- Doelgroep banenafpraak;
- Werkende schoolverlaters VSO/PRO- en Entree-opleidingen;
- Personen met een verwachte verminderde loonwaarde (via Praktijkroute).

### **Kosten**

De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten.

### **Duur**

De duur is maximaal 6 maanden.

### **Overige opmerkingen**

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever.

**Let op!** Bij forfaitaire loonkostensubsidie tijdens de praktijkroute is de no risk polis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing! De no risk polis kan pas ingezet worden als de kandidaat is ingeschreven in het doelgroepregister.

## **9. Loonkostensubsidie (via Praktijkroute)**

### **Omschrijving**

De Praktijkroute is een extra toegangsroute om mensen met een arbeidsbeperking en/of verwachte verminderde loonwaarde in het doelgroepregister van de banenafpraak op te nemen (grondslag verordening: artikel 7e Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

### **Doelgroep**

Gemeenten kunnen de praktijkroute inzetten voor mensen die vallen onder de doelgroep van de Pw, met een arbeidsbeperking/verwachte verminderde loonwaarde.

### **Kosten**

Er zijn geen kosten verbonden aan het opnemen van mensen met een arbeidsbeperking of verminderde loonwaarde in het doelgroepregister banenafpraak via de Praktijkroute. Subsidiemogelijkheden voor de werkgever zijn afhankelijk van de situatie van de medewerker. De kosten van de loonwaardemeting en de loonkostensubsidie komen wel voor rekening van de gemeente.

### **Duur**

Niet van toepassing.

### **Overige opmerkingen**

- Deze voorziening kan worden ingezet in combinatie met een proefplaatsing of forfaitaire loonkostensubsidie. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie voor de praktijkroute is de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV) niet van toepassing.
- De Praktijkroute houdt in dat mensen uit de doelgroep Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100%, zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister worden opgenomen. Zodra iemand op grond van de Praktijkroute is opgenomen in het doelgroepregister, telt de baan mee voor de banenafpraak en kunnen werkgevers bij ziekte aanspraak maken op de no-riskpolis (uitgegeven door het UWV). Ook kan de werkgever aanspraak maken op bepaalde voordelen afhankelijk van de situatie van de werknemer.

## **10. Proefplaatsing**

### **Omschrijving**

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever die daarvoor geen loon hoeft te betalen, bijvoorbeeld ten behoeve van het vaststellen van de loonwaarde, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking bij diezelfde werkgever.

### **Doelgroep**

- Doelgroep loonkostensubsidie.
- Doelgroep Pw met verwachte verminderde loonwaarde (praktijkroute).
- Doelgroep Pw.



**Kosten**

Behoud van uitkering.

**Duur**

In de eerste termijn voor maximaal twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met een tweede termijn van maximaal vier maanden. De proefplaatsing wordt voor een zo beperkt mogelijke duur ingezet met een maximum van zes maanden.

**Overige opmerkingen**

- Het bepaalde in artikel 7c van de Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023 is van toepassing.
- Voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een proefplaatsingsovereenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaatsing, het aantal werkzame uren per week en de aard van de werkzaamheden staan beschreven.
- De PEP-polis (Praktijkervaringplekpolis) is van toepassing.

**11. Werkervaringsplek (WEP)/Ontwikkelplek****Omschrijving**

Een tijdelijke werkplek bij een werkgever, die daarvoor geen loon hoeft te betalen, om een vak te leren en/of vaardigheden op te doen om arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

**Doelgroep**

Doelgroep Pw.

**Kosten**

Behoud van uitkering.

**Duur**

Maximaal 6 maanden. Kan eenmalig worden verlengd met 6 maanden.

**Overige opmerkingen**

Nadere voorwaarden:

- De duur is zo kort mogelijk, er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats, en het betreft boven formatieve additionele werkzaamheden.
- Een BBL- of BOL-opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats.
- De werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid.
- De nadruk ligt op lerend werken in een additionele functie.
- De concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed.
- De werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden.
- De belanghebbende beschikt over voldoende kennis en werk- en denkniveau om zich het vak of de vaardigheden op korte termijn eigen te maken.
- Er hoeft geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem/haar het vak te leren.
- Voor aanvang van de werkervaringsplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkervaringsplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven.
- De PEP-polis kan worden ingezet.

**12. Stimuleringspremie****Omschrijving**

Een bedrag dat eenmalig kan worden toegekend aan de werkgever om deze te stimuleren om een werknemer met een belemmering richting werk een regulier dienstverband aan te bieden en deze te compenseren voor opstartkosten, tegemoetkoming in de loonkosten of overige kosten (scholing, job-coach, etc.).

**Doelgroep**

Uitkeringsgerechtigden bij wie geen beperking is vastgesteld, maar die wel een belemmering richting werk hebben.

**Kosten**

Afhankelijk van specifieke omstandigheden, maar maximaal € 5.000.

**Duur**

Niet van toepassing, het gaat om een eenmalige premie.

**Overige opmerkingen**

Richtlijn:

- Belanghebbenden tot en met 26 jaar: de premie bedraagt maximaal € 2.700 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 1.350.
- Belanghebbenden vanaf 27 jaar en ouder: de premie bedraagt maximaal € 5.000 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur. In geval van een halfjaarcontract bedraagt de premie maximaal € 2.500.
- De premie wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van een lager aantal uren. Mits dit aantal contracturen leidt tot bijstandsonafhankelijkheid.

**13. Scholing****Omschrijving**

Elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden.

**Doelgroep**

Doelgroep Pw.

**Kosten**

Maatwerk.

**Duur**

Maatwerk.

**Overige opmerkingen**

De scholing wordt aangeboden in relatie tot:

- Een baangarantie;
- Een bijna zekere werkgarantie gelet op de arbeidsmarktsituatie; of;
- Als onderdeel van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever;
- De kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkerings-onafhankelijkheid van de belanghebbende.

**14. Intermediaire activiteit bij motorische handicap****Omschrijving**

Wanneer een belanghebbende moeite heeft met bewegen, kan, om het werk goed uit te kunnen voeren, hulp of begeleiding worden verstrekt voor bepaalde taken die vanwege de handicap niet goed zelf kunnen worden gedaan. Dit wordt 'intermediaire activiteit' genoemd. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan een doventolk of hulp bij het opbergen van dossiers. De intermediaire activiteit bestaat altijd uit diensten die door een persoon worden verricht (dus geen fysieke voorziening) (grondslag verordening: artikel 9g jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

**Doelgroep**

Doelgroep Pw.

**Kosten**

Maatwerk. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de normbedragen zoals vastgesteld in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, zoals geldend op het moment van de aanvraagdatum.

**Duur**

Maatwerk.

**Overige opmerkingen**

- Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.
- Om de noodzaak van een intermediaire activiteit vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UWV dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden.



- Bij toekenning (en herbeoordeling) van de voorziening wordt bepaald en vastgelegd of en op welk moment een evaluatie van de noodzaak van de intermediaire voorziening zal plaatsvinden.
- De intermediaire voorziening stopt wanneer de werkzaamheden van belanghebbende stoppen waarvoor de intermediaire activiteit noodzakelijk was.
- Er is geen grens voor inkomen en vermogen van toepassing.
- Er wordt geen drempelbedrag voor de voorziening gehanteerd.

## **15. Niet-meeneembare werkplekaanpassingen**

### **Omschrijving**

Aanpassingen op of rond de werkplek die ervoor zorgen dat een werknemer met een structurele functionele beperking het werk kan uitvoeren, wat zonder die aanpassing niet zou lukken (zoals een rolstoel-toegankelijke werkruimte).

### **Doelgroep**

Doelgroep Pw met een structureel functionele beperking.

### **Kosten**

Maatwerk.

### **Duur**

Niet van toepassing.

### **Overige opmerkingen**

Nadere voorwaarden:

- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden.
- De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar.
- Als tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate voorziening.
- Om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
- Er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen.
- Er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden.
- Zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
- Als de waarde van het bedrijfspand stijgt door de aanpassing van het pand, kan een bedrijfseconomische toets worden uitgevoerd en als gevolg daarvan de vergoeding lager worden vastgesteld.
- De kosten staan in verhouding tot de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

## **16. Meeneembare voorzieningen**

### **Omschrijving**

Wanneer een belanghebbende een hulpmiddel nodig heeft om het werk goed te kunnen doen, kan een meeneembare voorziening worden toegekend. Men kan hierbij denken aan een bureaustoel, toetsenbord of koptelefoon (grondslag verordening: artikel 9h jo artikel 8a Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

### **Doelgroep**

Doelgroep Pw.

### **Kosten**

Maatwerk, voor zover het de goedkoopst adequate voorziening betreft.

### **Duur**

Maatwerk.

### **Overige opmerkingen**

- Om de noodzaak van de voorziening vast te stellen, kan een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies ingewonnen worden.
- Als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden.



- De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar.
- Er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening al is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen.
- Er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden.

## **17. Onkostenvergoeding**

### **Omschrijving**

Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een plaatsing op betaald werk.

### **Doelgroep**

Personen die in verband met arbeidsinschakeling noodzakelijke kosten moeten maken, welke niet anderszins worden vergoed.

### **Kosten**

Maatwerk.

### **Duur**

Afhankelijk van specifieke omstandigheden.

### **Overige opmerkingen**

- Het gaat om kosten die noodzakelijk zijn in verband met arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject, en die belanghebbende zelf niet kan betalen.
- Er is geen recht op een onkostenvergoeding ten aanzien van kosten waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.
- Voor zover het kosten voor kinderopvang betreft, geldt dat:
  - Vergoeding van de kosten slechts mogelijk is wanneer belanghebbende deelneemt aan een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject op grond van de Wet inburgering, en hierdoor kinderopvang noodzakelijk is, of wanneer belanghebbende parttime werkt;
  - Dient de kinderopvang te voldoen aan de bepalingen genoemd in de Wet kinderopvang;
  - Heeft de kinderopvang betrekking op één of meer ten laste van de ouder komende kinderen tot maximaal 12 jaar;
  - Omvat de vergoeding van de kosten het verschil tussen de daadwerkelijke (aantoonbare) kosten en het bedrag aan kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst;
  - Wanneer belanghebbende meer kinderopvanguren afneemt dan noodzakelijk voor de arbeidsinschakeling of deelname aan het re-integratietraject, komen de meeruren volledig voor rekening van belanghebbende. Bij het beoordelen van het aantal uren wordt rekening gehouden met reistijd en verplichte afname dagdelen van de kinderopvanginstelling.
  - Is vergoeding van de kosten mogelijk zolang het jongste kind ten laste komend is en de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt en belanghebbende deelneemt aan het re-integratie-/inburgeringstraject dan wel parttime werkt.

## **18. Vervoersvoorziening**

### **Omschrijving**

Wanneer een belanghebbende door zijn beperking niet zelfstandig naar het werk, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen, kan aan belanghebbende een vervoersvoorziening worden verstrekt. Deze kan in natura worden verstrekt of in de vorm van een vergoeding in geld (grondslag verordening: artikel 9f Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023).

### **Doelgroep**

Doelgroep Pw.

### **Kosten**

Maatwerk.

### **Duur**

Maatwerk.

### **Overige opmerkingen**

Nadere voorwaarden:



- Belanghebbende kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer.
- De vervoersvoorziening wordt enkel toegekend voor woon-werkverkeer.
- De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
- Wanneer een werkgever een bedrag vergoedt voor een vervoersvoorziening, wordt dit bedrag in mindering gebracht op de door het college te verstrekken vervoersvoorziening.

## **19. Nazorg**

### **Omschrijving**

Ondersteuning die in het individuele geval bijdraagt aan het voortduren van de arbeidsinschakeling. De mate van intensiviteit van de nazorg wordt afgestemd op de individuele situatie van de werknemer. Vaak bestaat nazorg uit het contact opnemen met zowel de werkgever als de werknemer nadat de werknemer is gestart met de werkzaamheden om de voortgang te bespreken.

### **Doelgroep**

Zowel de persoon die door/met de inzet van een andere voorziening zoals genoemd in deze beleidsregels is gestart bij een werkgever, als de werkgever van deze persoon.

### **Kosten**

Dit valt onder de dienstverlening van de gemeente. Er zijn geen extra kosten aan verbonden.

### **Duur**

Maatwerk naar behoefte werknemer, werkgever, gemeente.

### **Overige opmerkingen**

Voor geplaatste kandidaten met een indicatie doelgroep blijft de gemeente per definitie betrokken in het kader van de loonkostensubsidie.