



Beleidsregels ontwikkel- en basisbanen Tilburg 2025 e.v.

Het college van burgemeester en wethouders van de Tilburg

gelezen het voorstel van 6 mei 2025 en gelet op:

- titel 4.3. van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 160 lid 1 onder a Gemeentewet;
- artikel 7, 9 en 31 lid 2 onder j van de Participatiewet;
- hoofdstuk 2 en 3 Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2023;
- het Raadsvoorstel basisbanen zoals vastgesteld door de gemeenteraad van gemeente Tilburg in de vergadering van 16 december 2024,

overwegende dat:

het wenselijk is regels vast te stellen omtrent de ontwikkel- en basisbanen,

Besluit

vast te stellen de Beleidsregels Ontwikkel- en basisbanen Tilburg 2025.

Definities

1. Basisbaan: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, door werkgever en werknemer als zodanig ondertekend en nagekomen, als vervolg op een ontwikkelbaan. Hiervoor gelden de arbeidsvoorwaarden, zoals voor iedere reguliere arbeidsovereenkomst.
2. Belanghebbende: bijstandsgerechtigde in de gemeente Tilburg, al dan niet werkzaam in een ontwikkel- of basisbaan.
3. Begeleider: degene die de deelnemer aan een ontwikkel- of basisbaan begeleidt op de werkplek. Dit kan een werknemer van de Diamantgroep zijn maar ook een begeleider op de werkplek bij een andere werkgever.
4. Doelgroep werkpremie: de belanghebbende die werkt op een ontwikkel- of basisbaan met aanvullend bijstand én de bijstandsgerechtigde die vanuit een ontwikkel- of basisbaan doorstroomt naar een reguliere parttime baan met aanvullende bijstand.
5. Klantregisseur: medewerker van de afdeling Werk & Inkomen die bijstandsgerechtigden ondersteunt bij hun arbeidsinschakeling.
6. Naar vermogen participeren: deelnemers aan een ontwikkel- of basisbaan nemen naar vermogen deel als ze binnen hun mogelijkheden de werkzaamheden verrichten. Hieronder wordt ook verstaan het op tijd aanwezig zijn.
7. Ontwikkelbaan: een re-integratietraject in de vorm van een tijdelijke baan, waarbij de deelnemer maximaal 3 jaar ondersteund wordt om zich (verder) te ontwikkelen als werknemer met als uiteindelijk doel om door te stromen naar regulier betaald werk, al dan niet met ondersteuning.
8. Werkgever: deelnemers aan een ontwikkel- of basisbaan treden in dienst bij de Diamantgroep als werknemer en kunnen via detachering ook bij andere werkgevers ingezet worden.

Artikel 1 doelgroep ontwikkel- en basisbaan

1. Voor een ontwikkelbaan kunnen in aanmerking komen personen:
 - a. die een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet ontvangen van de gemeente Tilburg en
 - b. waarvan de klantregisseur heeft vastgesteld dat ze ondersteuning nodig hebben naar werk en
 - c. waarvoor alle andere reguliere trajecten niet passend zijn gebleken en
 - d. die in de basis gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan in een ontwikkelbaan en
 - e. die beschikbaar zijn voor minimaal 12 uur per week en
 - f. die geen indicatie beschut werk hebben.
2. Voor een basisbaan kunnen in aanmerking komen personen:
 - a. die maximaal 3 jaar naar vermogen hebben geparticipeerd op een ontwikkelbaan en
 - b. waarvan is vastgesteld dat doorstroming naar een reguliere baan, al dan niet met ondersteuning, of beschut werk niet mogelijk is en
 - c. die gemotiveerd zijn om te werken in een basisbaan en
 - d. die beschikbaar zijn voor minimaal 12 uur per week.

Artikel 2 voorwaarden ontwikkelbaan

Aanmelding voor een ontwikkelbaan gebeurt via de klantregisseur onder de volgende voorwaarden:



1. Belanghebbende is gemotiveerd om aan de slag te gaan in een ontwikkelbaan en
2. Alle andere reguliere mogelijkheden voor arbeidsinschakeling en/of re-integratie zijn door de klantregisseur beoordeeld zonder het hierbij gewenste resultaat en
3. De klantregisseur maakt de inschatting dat een ontwikkelbaan haalbaar is en
4. De belanghebbende is minimaal 12 uur per week beschikbaar en
5. Er is nog ruimte binnen het per kalenderjaar vastgestelde aantal ontwikkelbanen.

Artikel 3 voorwaarden basisbaan

Een basisbaan wordt, in afstemming tussen klantregisseur en begeleider op de ontwikkelbaan, aangeboden onder de volgende voorwaarden:

1. Belanghebbende heeft maximaal 3 jaar naar vermogen geparticipeerd op een ontwikkelbaan en
2. De mogelijkheid om door te stromen naar een andere passende voorziening vanuit de ontwikkelbaan ontbreekt en
3. Belanghebbende is gemotiveerd om aan de slag te gaan in de basisbaan en
4. Belanghebbende is minimaal 12 uur per week beschikbaar.

Artikel 4 werkpremie

Belanghebbenden komen naast de wettelijke inkomstenvrijlating conform het reguliere gemeentelijke beleid in aanmerking voor een werkpremie, gebaseerd op artikel 31 lid 2 onder j Participatiewet onder de volgende voorwaarden:

1. Het inkomen is lager dan de bijstandsnorm en er is recht op aanvullend bijstand;
2. De premie wordt 2x per kalenderjaar uitbetaald;
3. Jaarlijks beoordeelt de klantregisseur samen met de begeleider op het werk of belanghebbende zich zodanig heeft ingespannen op het werk dat de premie bijdraagt aan het ingeschakeld blijven in de arbeid zodat de premie met een jaar verlengd kan worden;
4. Als tijdens deze jaarlijkse beoordeling blijkt dat belanghebbende zich onvoldoende heeft ingespannen op het werk dan weigert de klantregisseur gemotiveerd de betaling voor het eerstvolgende half jaar. Belanghebbende wordt in de gelegenheid gesteld om zich naar vermogen in te spannen en dit wordt na een half jaar opnieuw beoordeeld. Als de inspanning voldoende is, dan wordt de premie weer betaalbaar gesteld en wordt de cyclus zoals opgenomen in lid 3 van dit artikel weer opgepakt;
5. De premie is afhankelijk van het aantal uren dat belanghebbende werkt en de bijstandsnorm die hij of zij ontvangt, naar onderstaand schema:

Werkpremie alleenstaande (ouder)		
Uren per week	Werkpremie per jaar	Werkpremie per half jaar
20 uur en meer	€ 1.667	€ 834
18 uur	€ 1.500	€ 750
16 uur	€ 1.333	€ 667
14 uur	€ 1.119	€ 560
12 uur	€ 1.000	€ 500

Werkpremie gehuwden		
Uren per week	Werkpremie per jaar	Werkpremie per half jaar
28 uur	€ 1.080	€ 540
26 uur	€ 1.020	€ 450
24 uur	€ 960	€ 480
22 uur	€ 900	€ 450
20 uur	€ 840	€ 420
18 uur	€ 780	€ 390
16 uur	€ 720	€ 360
14 uur	€ 660	€ 330
12 uur	€ 600	€ 300



6. Als het aantal gewerkte uren tussen de hierboven genoemde uren valt, dan wordt de premie naar boven afgerond.
7. Het moment van de (jaarlijkse) beoordeling (van de voortzetting) van de werkpremie is het peilmoment voor zowel het aantal uren als de norm waarnaar betaald wordt. De premie wordt tussentijds niet aangepast;
8. Wanneer iemand langdurig ziek is op het peilmoment dan wordt de werkpremie na de beoordeling niet verlengt. Als belanghebbende het werk hervat dan wordt de werkpremie opnieuw toegekend voor de duur van een jaar.
9. Bij verhuizing naar een andere gemeente stopt de werkpremie op de eerste van de maand volgend op de datum van verhuizing
10. De werkpremie wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd conform de indexering van de maximale premie zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 onder j van de Participatiewet.

Artikel 5 uitstroompremie

1. Wanneer de belanghebbende uitstroomt uit de uitkering vanuit een ontwikkelbaan en/of basisbaan vanwege voldoende inkomsten uit arbeid dan wordt een uitstroompremie toegekend van in totaal € 2.000, uit te betalen in twee delen van € 1.000 na 3 en 6 maanden uitkeringsonafhankelijkheid.
2. De uitstroompremie wordt verstrekt op aanvraag, met een hiervoor beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. De reguliere uitstroompremie voor uitkeringsgerechtigden op grond van de *Beleidsregels inkomstenvrijlating en uitstroompremie 2023 ev gemeente Tilburg* is niet van toepassing bij uitstroom uit de ontwikkel- dan wel basisbaan.

Artikel 6 uitbetaling premies

Wanneer er sprake is van samenloop van een werk- en ontwikkelpremie en er in het kalenderjaar al tweemaal een uitbetaling is geweest, dan wordt de volgende betaling overgeheveld naar het volgende kalenderjaar.

Artikel 7 algemene voorwaarden

1. Zowel tijdens de ontwikkel- als de basisbaan zijn deelnemers verplicht om zich naar vermogen in te zetten om het aangeboden werk te verrichten.
2. De verplichtingen vanuit de Participatiewet (arbeids-, re-integratie, medewerking en inlichtingenplicht) blijven gedurende zowel de ontwikkel als de basisbaan van toepassing, mits er sprake is van recht op aanvullende bijstand. Hierbij is het naar vermogen meewerken aan de ontwikkel- dan wel basisbaan voldoende voor het voldoen aan de arbeids- en re-integratieplicht.
3. De deelnemers zullen zich tijdens het verrichten van hun werkzaamheden gedragen als een goed werknemer.
4. De werkgever zal zich gedragen als goed werkgever conform het Burgerlijk wetboek.
5. De gemeente biedt flankerende ondersteuning bij de ontwikkel en/of basisbanen zoals opgenomen in de Participatiewet en de Verzamelverordening.

Artikel 8 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 9 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels ontwikkel- en basisbanen 2025 ev.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2025

Toelichting:

De gemeenteraad van Tilburg heeft op 16 december 2024 het raadsvoorstel Basisbanen vastgesteld. Met de basisbaan bieden we mensen die binnen de Participatiewet tussen de wal en het schip vallen werkzekerheid en inkomenszekerheid en erkennen wij de meerwaarde van mensen die graag deeltijd of voltijds willen werken, maar voor wie de eisen van de hedendaagse arbeidsmarkt niet passen. Volgens het beleid wordt de ontwikkelbaan (een maximaal 3-jarig traject, zoals met het Tilburgs Banen Model in 2015 reeds gestart) gevolgd (voor wie niet kan doorstromen naar regulier werk) door een structureel vervolg in de vorm van een basisbaan bij ons mens-ontwikkelbedrijf, de Diamant-groep. Deelnemers hoeven zich niet altijd 3 jaar in een ontwikkelbaan te ontwikkelen, maar het is ook niet mogelijk om mensen direct op een basisbaan te plaatsen: we willen iedereen de kans bieden om zich optimaal te ontwikkelen. Maar als eerder dan na 3 jaar blijkt dat verdere ontwikkeling niet mogelijk is, dan is plaatsing op een basisbaan eerder mogelijk. De essentie is dat mensen die zich kunnen en willen inzetten



in een baan niet (volledig) terugvallen in de bijstand. We bieden hen met de ontwikkelbaan en basisbaan perspectief op duurzaam werk. Hieronder een toelichting per artikel, voor zover toelichting nodig is. De Diamantgroep is aangewezen als werkgever voor de ontwikkel- en basisbanen, maar de deelnemers aan deze banen kunnen ook ingezet worden bij externe werkgevers, via een detacheringsovereenkomst. Op deze manier blijven zowel de deelnemer als de werkgever verzekerd van de ondersteuning van de Diamantgroep.

Artikel 1 doelgroep ontwikkel- en basisbaan

Met toepassing van het beleidskader Tilburg investeert in Perspectief bieden we alle bijstandsgerechtigden in Tilburg op maat ondersteuning. Voor een aantal mensen is betaald werk niet direct mogelijk, is meer ondersteuning nodig dan een reguliere werkgever of re-integratietraject kan bieden. Iedereen heeft talenten en we willen dan ook iedereen de kans geven om zichzelf optimaal te ontwikkelen. Hiervoor hebben we al jaren het Tilburgs banenmodel (nu ontwikkelbanen), uitgevoerd door de Diamant-groep. Dit is een re-integratievoorziening in de vorm van aangepast werk, waarbij de deelnemers op maat ondersteuning en begeleiding krijgen waarbij hun ontwikkeling als werknemer centraal staat. De deelnemers moeten gemotiveerd zijn om te gaan werken en minimaal 12 uur per week hiertoe in staat zijn. Mensen kunnen maximaal 3 jaar zich ontwikkelen op de ontwikkelbaan. Gedurende deze periode wordt hun ontwikkeling nauwlettend gevolgd door de begeleider van de Diamant-groep. Zodra duidelijk is welke doorstroommogelijkheden er zijn, wordt dit ingezet. Dit kan regulier betaald werk zijn, al dan niet met inzet van ondersteuningsvoorzieningen zoals loonkostensubsidie en/of jobcoaching, maar ook beschut werk. Als na verloop van tijd, maar na maximaal 3 jaar duidelijk is dat er geen andere doorstroming mogelijk is, dan wordt aan de belanghebbende een basisbaan aangeboden.

Artikel 2 voorwaarden ontwikkelbaan

Mensen kunnen zich niet zelf aanmelden voor een ontwikkelbaan, dit gebeurt op basis van de professionele inschatting van de klantregisseur. Hierbij beoordeelt deze of er andere voorzieningen mogelijk zijn of reeds zijn geprobeerd of dat dit het meest geschikte instrument is voor de belanghebbende om zich te kunnen ontwikkelen naar regulier werk. En ook of belanghebbende gemotiveerd is en minimaal 12 uur per week beschikbaar. Per kalenderjaar wordt een maximaal aantal ontwikkelbanen beschikbaar gesteld. De klantregisseur beoordeelt of er nog ruimte is voordat iemand kan worden aangemeld. Als er geen ruimte meer is, dan wordt belanghebbende (in onderling overleg) op een wachtlijst geplaatst zodat deze voorrang krijgt op een baan, als er weer ontwikkelbanen beschikbaar zijn. Belangrijk is dat de klantregisseur altijd goed kijkt of er andere mogelijkheden zijn, voordat de ontwikkelbaan wordt ingezet. Het is niet de bedoeling dat deze direct aan iemand wordt toegekend die pas kort een uitkering heeft, tenzij bekend is dat deze een arbeidsbeperking heeft en de hiervoor bedoelde reguliere voorzieningen (beschut werk, loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever) niet mogelijk zijn.

Artikel 3 voorwaarden basisbaan

Een basisbaan wordt aangeboden als duidelijk is geworden op een ontwikkelbaan dat doorgroei naar regulier werk niet mogelijk is en er geen alternatief is b.v. in de vorm van beschut werk. Een basisbaan wordt aangeboden op indicatie van de Diamant-groep, in overleg met de klantregisseur en, indien betrokken, de werkgever waar de belanghebbende gedetacheerd is. De basisbaan is geen re-integratievoorziening maar een baan naar burgerlijk recht. De basisbaan wordt in principe voor onbepaalde tijd aangegaan.

Artikel 4 de werkpremie

Als mensen geplaatst worden op een ontwikkel- dan wel basisbaan zijn er meestal al reguliere voorzieningen, zoals een traject of proefplaatsing geweest. Het gaat dan ook (meestal) om mensen die al langere tijd aangewezen zijn geweest op een bijstandsuitkering. Het reguliere beleid m.b.t. de inkomsten-vrijlating ogv artikel 31 lid 2 sub n is dat mensen 24 maanden uitkeringsafhankelijk moeten zijn alvorens ze in aanmerking komen voor deze eerste vrijlating, tenzij sprake is van een arbeidsbeperking. De reguliere vrijlating van 25% gedurende 6 maanden zal in alle gevallen van toepassing zijn, mits belanghebbende nog geen gebruik heeft gemaakt van deze vrijlating. Vervolgens is zeer aannemelijk dat alle deelnemers aan een ontwikkel- dan wel basisbaan in aanmerking komen voor loonkostensubsidie of dat sprake is van medische urenbeperking. Hierdoor is de vrijlating van artikel 31 lid 2 sub y of z van 15% per maand van toepassing.

Bovenop deze vrijlating kent de gemeente een werkpremie toe, naar rato van het aantal gewerkte uren volgens het schema zoals opgenomen in deze beleidsregels.

Als belanghebbenden met hun uren precies tussen de treden vallen (b.v. werken 13 uur of 15 uur) dan worden de uren naar boven afgerond, zodat ze de premie ontvangen voor resp. 14 of 16 uur (als voorbeeld).

De premie is wettelijk bedoeld als voorziening ter bevordering van de arbeidsinschakeling of van het 'ingeschakeld blijven' in de arbeid. Dit vraagt om een beoordeling van de inspanningen van de belanghebbenden en van hun mogelijkheden tot verdere arbeidsinschakeling, uitbreiding van uren dan wel



naar regulier werk. Hoewel de basisbaan gezien wordt als het maximaal haalbare voor het individu wordt verdere ontwikkeling nooit op voorhand uitgesloten. Ieder jaar beoordeelt de klantregisseur, met input van de begeleider op het werk (dit kan de werkgever of de begeleider/jobcoach zijn), of het werken in de ontwikkel- of basisbaan, het aantal uren maar ook de inzet naar vermogen maximaal is geweest. Naar vermogen deelnemen betekent dat de deelnemer o.a. de opgedragen werkzaamheden binnen de mogelijkheden verricht, (op tijd) verschijnt op het werk, geen vervelend gedrag vertoont etc. En dan alles binnen de individuele mogelijkheden.

Het moment van beoordeling van de inzet is ook het peilmoment voor het aantal uren als voor de norm, naar welke de werkpremie wordt uitbetaald. De systematiek van jaarlijks 1x beoordelen maakt dat het niet mogelijk is om maandelijks de premie te heroverwegen.

Als iemand op het peilmoment langdurig (> 3 maanden met de verwachting dat het nog lang blijft duren) dan wordt de werkpremie na de jaarlijkse beoordeling niet verlengd. Als belanghebbende weer beter is en volledig aan het werk is dan wordt de werkpremie weer toegekend.

Als de deelnemer naar vermogen heeft gewerkt, dan wordt de premie met een jaar verlengd. Als blijkt dat de deelnemer aantoonbaar niet zijn best heeft gedaan (b.v. door niet te verschijnen, werk te weigeren of zijn niet te gedragen conform de regels van de werkgever) en dit is verwijtbaar (deze beoordeling maken klantregisseur en werkbegeleider samen) dan weigert de klantregisseur de premie voor **het eerstvolgende half jaar**. De deelnemer wordt in de gelegenheid gesteld om alsnog naar vermogen zijn werk uit te voeren. Als na dat half jaar blijkt dat dit gelukt is, dan wordt de premie weer voor het volgende jaar toegekend. De reguliere jaarlijkse beoordeling wordt dan weer opgepakt. We volgen de ervaringen met de premie en zullen hiervan jaarlijks het college op de hoogte stellen (dus aantal weigeringen, indien van toepassing).

Vanwege fiscale redenen wordt de (voortzetting van de) premie minimaal per jaar beoordeeld en 2x per kalenderjaar uitbetaald.

De werkpremie is gebaseerd op artikel 31 lid 2 onder j en wordt conform de verhoging van het hierin opgenomen maximale bedrag jaarlijks op 1 januari geïndexeerd.

Artikel 5 uitstroompremie

Als mensen uitstromen uit de uitkering met een ontwikkel- dan wel basisbaan vanwege voldoende inkomsten uit arbeid (dus niet als ze uitstromen wegens een andere reden zoals verhuizing of samenwoning) dan komen ze in aanmerking voor een specifiek voor deze situaties vastgestelde uitstroompremie van 2x € 1.000,-.

1e uitbetaling na 3 maanden, 2e uitbetaling na 6 maanden, om zo duurzame uitstroom uit de uitkering te bevorderen. Deze premie is dus eenmalig, in totaal € 2.000,-.

Voor andere bijstandsgerechtigden die langer dan 24 maanden een bijstandsuitkering hebben ontvangen en uitstromen uit de uitkering wegens werkaanvaarding geldt een andere regeling o.g.v. de *beleidsregels inkomstenvrijlating en uitstroompremie 2023 e.v. gemeente Tilburg*. Deelnemers aan een ontwikkel- dan wel basisbaan komen hier niet voor in aanmerking, er kan maar één keer een uitstroompremie voor dezelfde reden worden toegekend.

Artikel 6 uitbetaling premies

In theorie kan het voorkomen dat iemand in één kalenderjaar al tweemaal een premie uitbetaald heeft gekregen. Om fiscale problemen te voorkomen wordt de uitbetaling het volgende deel van de premie in het volgende kalenderjaar plaatsvinden, zo snel mogelijk in januari. Uiteraard wordt belanghebbende hierover geïnformeerd.

Artikel 7 algemene voorwaarden

Zolang iemand een ontwikkel- dan wel basisbaan vervult en deze aanvullend bijstand ontvangt, gelden de algemene 'verplichtingen' van de bijstandsuitkering van rechtswege. We kunnen mensen hier geen algemene ontheffing van geven, maar als iemand zijn/haar best doet op de basisbaan is aan de arbeids- en re-integratieverplichting vanzelfsprekend voldaan. Aan de medewerkings- en inlichtingenplicht moeten mensen zich blijven houden, om het aanvullend recht op bijstand te kunnen blijven beoordeelen. Verder verwachten we van mensen in de basisbaan dat ze zich gedragen als een goed werknemer, net zoals we verwachten dat de werkgever zich gedraagt als een goed werkgever, conform de regels van het burgerlijk recht. Immers, de basisbaan is een 'reguliere' arbeidsovereenkomst.

Op grond van de Participatiewet en de hierbij behorende Verzamelverordening is de gemeente gehouden om flankerende voorzieningen te bieden of te faciliteren (b.v. aanpassing werkplek, beschikbare kinderopvang). Dit geldt dus ook voor mensen in een ontwikkelbaan en basisbaan, mits en zolang er sprake is van een aanvullende bijstandsuitkering.