

|           |  |
|-----------|--|
| Onderwerp | Toelichting bij Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023 |
| Aan       | Dagelijks bestuur Ferm Werk  |
| CC        | Ambtelijk Overleg  |
| Van       | Gerard Kraaijkamp  |
| Datum     | 07062023   |

## Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023 Artikelsgewijze toelichting behorend bij het was-woord overzicht

### Algemene toelichting

De wijziging van de verordening wordt ingegeven door de agenda Breed Offensief die landelijk is geïnitieerd. Breed Offensief bevat een aantal maatregelen met het doel meer arbeidsbeperkten aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Voor een deel worden die maatregelen in de Participatiewet opgenomen. Breed Offensief maakt het noodzakelijk de geldende Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk aan te passen.

In de beide arbeidsmarktregio's is, onder invloed van veranderende regelgeving (de wet SUWI), een ontwikkeling ingezet in de richting van een regionaal werkgeversservicepunt (WSP). Doel daarvan is te komen tot een regionaal uniforme dienstverlening aan werkgevers. Voor hen moet het niet uitmaken met welke gemeente of uitvoeringsorganisatie zij zaken doen. Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat Breed Offensief is aangegrepen om in elk geval de werkgeversdienstverlening regionaal te harmoniseren. In die zin dat de voorzieningen waarvan werkgevers gebruik kunnen maken (voorzieningen in natura zoals jobcoaching en voorzieningen in geld zoals loonkostensubsidie) in de hele regio gelijk zijn. Dat bevordert de duidelijkheid en daarmee mogelijk het gebruik van die voorzieningen en het voorkomt dat werkgevers zich daar melden waar de voorzieningen het meest gunstig zijn.

Waar mogelijk zijn ook afspraken gemaakt over de werknemersvoorzieningen (bijvoorbeeld de vergoeding van voorzieningen). Dat is niet alle gevallen gelukt maar naar verwachting levert dat in de uitvoering geen problemen op.

Wat betreft het voorgaande is van belang dat Ferm Werk actief is binnen twee arbeidsmarktregio's. Bodegraven-Reeuwijk maakt onderdeel uit de amr Midden Holland, de overige gemeenten van de amr Midden Utrecht. In de verschillende overleggen is geprobeerd om in beide regio's dezelfde afspraken te maken waardoor de dienstverlening door Ferm Werk zo uniform mogelijk kan worden vormgegeven. Dat is voor een belangrijk deel gelukt.

Het overleg in de regio en daarmee ook de uiteindelijke geharmoniseerde voorzieningen zijn gebaseerd op de modelverordening zoals aangeleverd door VNG. Daarbij moet worden opgemerkt dat die modelverordening zeer laat is aangeleverd en niet uitblonk wat betreft eenvoud en duidelijkheid. Dat heeft er toe geleid dat het overleg in de regio meer tijd in beslag heeft genomen waardoor het niet lukt om de nieuwe verordening vast te stellen voor 1 juni 2023. We streven er naar het dagelijks bestuur Ferm Werk voor 1 juli te laten besluiten de nieuwe verordening voor zienswijze aan te bieden aan de gemeenteraden. Formele besluitvorming in het algemeen bestuur vindt dan plaats in het najaar. De vaststelling van de nieuwe verordening gebeurt dan met terugwerkende kracht tot 1 juni 2023.

Een laatste algemene opmerking betreft de relatie tussen de verordening en de daarop gebaseerde beleidsregels. Breed Offensief brengt met zich mee dat een aantal zaken behoorlijk specifiek in de verordening moeten worden opgenomen. Vanzelfsprekend is dat gebeurd waardoor een aantal bepalingen is overgeheveld van beleidsregels naar verordening. Voor het overige hebben we de verordening zo algemeen mogelijk gehouden en specifieke bepalingen (met name wat betreft de hoogte van de vergoedingen) opgenomen in de beleidsregels. Dat heeft als effect dat aanpassing van specifieke regels (bv. indexering van tarieven) eenvoudiger kan worden doorgevoerd.

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invoeegen titel memo> | <invoeegen auteur memo> | <invoeegen datum memo> | <invoeegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invoeegen versie nr> |

Over de aanpassing van de beleidsregels wordt nog overleg gevoerd in de beide arbeidsmarktregio's. Dat overleg kan niet voor de zomer worden afgerond waardoor de beleidsregels ook niet nu al kunnen worden vastgesteld. In onderstaande artikelsgewijze toelichting wordt waar mogelijk aangegeven wat in de beleidsregels zal worden opgenomen.

### Artikelsgewijze toelichting

Hieronder worden de afzonderlijke artikelen toegelicht voor zover nodig. De was-woordt tabel gaat aan waar belangrijke wijzigingen zijn opgenomen. Daarbij is van belang dat we geprobeerd hebben de volgorde van de artikelen meer logisch te laten zijn dan in de nu geldende verordening en in de modelverordening. We volgen hieronder de artikelen zoals voorgesteld in de nieuwe verordening.

#### Artikel 1 Definities

Er is een definitie toegevoegd van de doelgroep loonkostensubsidie. Daarmee wordt bedoeld dat deel van de doelgroep Participatiewet dat op grond van een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor loonkostensubsidie ter compensatie van een verminderde loonwaarde. In de modelverordening wordt gesproken over de doelgroep Breed Offensief maar die wordt nergens nader aangeduid dan mensen met een arbeidsbeperking. Deze doelgroep kan gebruik maken van specifieke voorzieningen zoals opgenomen in artikel 14A t/m C

Daarnaast is een aantal definities toegevoegd van begrippen die in de nieuwe verordening voorkomen.

#### Artikel 2 Evenwichtige verdeling en evaluatie, en

#### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

Deze artikelen bevatten algemene bepalingen wat betreft de voorzieningen die het dagelijks bestuur Ferm Werk kan inzetten ter bevordering van de arbeidsinschakeling van inwoners met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. In vergelijking met de nu geldende verordening bevat de nieuwe meer 'kan'-bepalingen. Dat geeft meer ruimte om nadere voorwaarden te stellen en daarmee flexibeler om te gaan. Specifiek zijn in artikel 3 weigeringsgronden opgenomen (verplichting vanuit de modelverordening) en is in artikel 3 een algemene bepaling opgenomen dat de inzet van voorzieningen niet mag leiden tot aantasting van de concurrentieverhoudingen.

Artikel 3 lid 2c. bepaalt dat het dagelijks bestuur de voorziening kan beëindigen als een persoon een betaalde baan krijgt zonder aanvullende uitkering, "tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet" Met het laatste wordt bedoeld personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie maar daarvan geen gebruik maken. Zij behouden het recht op voorzieningen gedurende 2 jaar.

#### Artikel 4 Sociale activering

Op basis van de modelverordening is de doelstelling van het inzetten van sociale activering aangescherpt. Sociale activering kan worden aangeboden aan personen dat (op termijn) in staat zijn betaald werk te verrichten. Bevordering van deelname aan de samenleving is op zich geen voldoende doelstelling.

#### Artikel 5 Diagnose-instrumenten en werkstage

In de nu geldende verordening zijn bepalingen opgenomen over het inzetten van diagnose-instrumenten met als onderdeel praktijkgerichte arbeidsactivering. In de modelverordening Breed Offensief wordt gesproken over werkstage. In de voorgestelde verordening zijn deze elementen samengevoegd. Het gaat hierbij om activiteiten binnen de afdeling Test & Training: een starttraject waarin diagnose plaatsvindt en arbeidsritme kan worden opgedaan.

In de beleidsregels is geregeld dat dit traject een omvang heeft van 100 uur en dat dit (op advies van de begeleiding vanuit Test & Training) kan worden uitgebreid tot 800 uur.

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invvoegen titel memo> | <invvoegen auteur memo> | <invvoegen datum memo> | <invvoegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invvoegen versie nr> |

#### Artikel 6 Participatieplaats

De participatieplaats is een voorziening voor personen met een zeer grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Zij kunnen onbeloond werk verrichten met behoud van uitkering. Overeenkomstig bepalingen in de Wet kan deze voorziening dwingend worden aangeboden indien dit op termijn kan bijdragen aan arbeidsinschakeling. In de praktijk wordt deze voorziening zeer weinig ingezet, zowel door Ferm Werk als binnen de regio's. Een persoon die een participatieplaats bezet heeft recht op een premie. Die bedraagt op dit moment € 600,= per half jaar. In de regio Midden Utrecht is afgesproken € 300,= te hanteren, in de regio Midden Holland € 100,=. Voorgesteld wordt in dit geval de regio Midden Utrecht te volgen.

In de beleidsregels zijn nadere bepalingen opgenomen. Die hoeven niet te worden aangepast als gevolg van deze nieuwe verordening.

#### Artikel 7 Beschut werk

Dit artikel heeft betrekking op personen die van het UWV een positief advies hebben ontvangen. Door een arbeidsbeperking is extra intensieve begeleiding noodzakelijk en/of aanpassingen van de werkplek. Een reguliere werkgever kan dit niet bieden. Ferm Werk is verplicht deze personen een dienstverband aan te bieden overeenkomstig de jaarlijkse taakstelling.

Ten opzichte van de modelverordening zijn er enkele aanpassingen omdat Ferm Werk een GR is en geen gemeente. Wij kunnen niet zelfstandig arbeidsmatige dagbesteding en/of schuldhelpverlening inzetten. Lid 5 is overgenomen uit de huidige verordening.

In de beleidsregels zijn geen nadere bepalingen opgenomen en dat is ook niet noodzakelijk.

#### Artikel 8 Werkervaringsplaats

De modelverordening bevat geen artikel over werkervaringsplaats maar er wordt voorgesteld deze wel te handhaven omdat het een ingeburgerd begrip is en duidelijk onderscheid aangeeft met werkstage (artikel 5) en proefplaats (artikel 9). Een proefplaats wordt normliter gevolgd door een tijdelijk contract bij diezelfde werkgever. Dat geldt niet voor een werkervaringsplaats.

Wat betreft de maximale duur van een de werkervaringsplaats(en) is aangesloten met de bepalingen voor de proefplaats. In de huidige beleidsregels staat vermeld maximaal 700 uur. Dat komt neer op ongeveer 27 uur per week gedurende 6 maanden.

#### Artikel 9 Proefplaats

De bepalingen met betrekking tot de proefplaats zijn in de modelverordening aangescherpt. Het onderscheid met de werkervaringsplaats is dat een proefplaats betrekking heeft op ervaring opdoen in een specifieke functie en dat de werkgever vooraf aangeeft dat hij van plan is de kandidaat een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden zonder extra proeftijd.

Gedurende de proefplaats van 6 maanden kan eventueel een loonwaardemeting plaatsvinden op basis waarvan na 6 maanden een loonkostensubsidie kan worden ingezet.

In de beleidsregels zijn geen nadere bepalingen opgenomen ten aanzien van de proefplaats.

#### Artikel 10 Detacheringsbaan

Deze voorziening wordt op dit moment nauwelijks ingezet omdat het financieel niet erg rendabel is. De mogelijkheid wordt sporadisch benut voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De voorziening wordt in de verordening wel gehandhaafd omdat in de toekomst wellicht hiervan meer gebruik kan worden gemaakt.

In de huidige beleidsregels wordt nog verwezen naar Stichting De Wissel. Het betreffende artikel zal worden aangepast.

#### Artikel 11 Scholing

#### Artikel 12 Ondersteuning bij leer-werktraject

Betreft niet gewijzigde artikelen met betrekking tot het inzetten van scholing

#### Artikel 13 Tegemoetkoming van reiskosten en kinderopvangkosten

De nu geldende verordening kent geen algemene bepalingen wat betreft het vergoeden van noodzakelijke reiskosten en het vergoeden van kinderopvangkosten. De beleidsregels bevatten wel uitgebreide bepalingen op dit vlak.

Voorgesteld wordt om een algemeen artikel 13 op te nemen, ook om onderscheid te maken met

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invoeegen titel memo> | <invoeegen auteur memo> | <invoeegen datum memo> | <invoeegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invoeegen versie nr> |

artikel 14 dat specifieke voorzieningen bevat voor personen met een arbeidsbeperking (de doelgroep Breed Offensief),

In de beleidsregels zijn specifieke bepalingen opgenomen in artikel 15 (reiskosten en verwervingskosten) en artikel 16 (kinderopvang). Bij de herziening van de beleidsregels in het najaar zullen deze bepalingen indien nodig worden herzien. Vooralsnog blijven zij geldig.

#### Artikel 14 Specifieke voorzieningen arbeidsbeperkten

Ten opzichte van de huidige regelgeving is de inhoud van artikel 14 nieuw. Om arbeidsbeperkten succesvoller aan een betaalde baan te helpen en hen in staat te stellen deze baan te behouden kunnen de volgende voorzieningen worden ingezet:

- Vervoersvoorziening (in natura of in de vorm van een vergoeding) als die noodzakelijks is om een werkplek (inclusief werkervaringsplaats, proefplaats en participatieplaats) te bereiken
- Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
- Meeneembare voorzieningen

In beleidsregels kunnen nadere voorwaarden en bv. tarieven worden opgenomen. Bij de herziening van de beleidsregels wordt hiernaar gekeken.

#### Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel heeft vooral betrekking op het inzetten van jobcoaching en werkbegeleiding. De bepalingen zijn ten opzichte van de nu geldende verordening behoorlijk uitgebreid met het doel de ondersteuning van arbeidsbeperkten te versterken. Toch is artikel 15 niet alleen van toepassing op de doelgroep Breed Offensief maar op de gehele doelgroep van de Participatiewet.

Het zijn de bepalingen over jobcoaching die voor de meeste discussie in de regio hebben gezorgd. Die discussie is nog niet afgerond met als gevolg dat er nog geen voorstel voor aanpassing van de beleidsregels kan worden gedaan.

Van belang is daarbij het volgende onderscheid:

- Interne (of externe) jobcoaching door de werkgever: de werkgever zet zelf een jobcoach in en krijgt daarvoor een tegemoetkoming
- Externe jobcoaching door Ferm Werk: de in te zetten jobcoach wordt aangeleverd door Ferm Werk
  - het betreft een jobcoach die in dienst is van Ferm Werk (dit heeft de voorkeur)
  - het is een jobcoach die door Ferm Werk wordt ingehuurd

De discussie in de regio's gaat het met name om

- Wanneer zetten we jobcoaching in: oa Ferm Werk zet jobcoaching ook in bij een (onbeloonde) werkervaringsplaats anderen doen dat niet
- Welke kwaliteitseisen gelden voor een jobcoach (erkenningkader)
- Hoeveel uur jobcoaching kan worden ingezet in verschillende situaties
- Welk tarief hanteren we bij vergoeding van een jobcoach georganiseerd door de werkgever en een (door Ferm Werk) ingehuurde jobcoach

De discussie wordt ook vooral gevoed door de opdracht ook te harmoniseren met de UWV-regelgeving.

De uitkomst van de discussie is dat we aansluiten bij de regelgeving van het UWV maar het tarief (€ 98,- per uur) uitdrukkelijk hanteren als een maximumtarief. In de praktijk wordt jobcoaching tegen een (veel) lager tarief ingekocht. Overigens zijn de bepalingen in de verordening zo algemeen mogelijk gehouden. In de beleidsregels zal worden opgenomen dat overeenkomstig het UWV onderscheid wordt gemaakt tussen de volgende regimes:

- Licht: 0 tot 20 uur jobcoaching per jaar
- Midden: 20 tot 40 uur
- Zwaar: meer dan 40 uur

Artikel 15F heeft betrekking op het inzetten van een interne werkbegeleider. In dat geval wijst de werkgever een medewerker aan die de nieuwe werknemer wat intensiever begeleidt en daardoor zelf minder productief is. Die verminderde productiviteit kan worden gecompenseerd door een tegemoetkoming aan de werkgever overeenkomstig de regimes die gelden bij de inzet van

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invoeegen titel memo> | <invoeegen auteur memo> | <invoeegen datum memo> | <invoeegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invoeegen versie nr> |

jobcoaching. De tegemoetkoming bedraagt 50% van de tegemoetkoming die geldt bij de inzet van jobcoaching. Een en ander wordt opgenomen in de beleidsregels.

#### Artikel 16 (Forfaitaire) loonkostensubsidie

De mogelijkheden om loonkostensubsidie in te zetten worden door Breed Offensief aanzienlijk verruimd. Dat heeft vooral te maken met de bekostiging. Sinds 2022 vindt bekostiging van loonkostensubsidie plaats op basis van realisatie. Voor de inzet van loonkostensubsidie bestaat geen plafond meer. Dat geldt overigens niet voor daarmee gepaard gaande kosten van bemiddeling en begeleiding.

De modelverordening maakt nog onderscheid tussen de doelgroep loonkostensubsidie (mensen met een verminderde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbeperking) en anderen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. Ook voor personen die tijdelijk een verminderde loonwaarde hebben vanwege langdurige werkloosheid of bv. onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal kan loonkostensubsidie worden ingezet.

Regionaal hebben we er voor gekozen zo min mogelijk onderscheid te maken tussen deze doelgroepen. Vandaar dat bepalingen zijn samengebracht in één artikel.

Forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het WML. Deze kan worden ingezet als er nog geen loonwaardemeting heeft plaatsgevonden. Dit mag 6 maanden duren. Als het gaat om de doelgroep zonder duidelijke arbeidsbeperking zal de loonkostensubsidie stoppen na 6 maanden, tenzij een loonwaardemeting toch uitwijst dat zij een structureel lagere verdien capaciteit hebben.

#### Artikel 17 Werkgeverspremie

Ook de werkgeverspremie heeft regionaal voor discussie gezorgd. Het gaat om een premie die kan worden verstrekt als een werkgever een persoon in dienst neemt met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een vergoeding van kosten die samenhangen met de indienstname. Er hoeft geen verantwoording plaats te vinden. De huidige mogelijkheid wordt slechts sporadisch benut. Er worden weinig premies verstrekt.

In de discussie zijn de volgende overwegingen langsgekomen:

- Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt. Daarbij past de premie minder
- Werkgevers kunnen gebruik maken van veel gunstige voorzieningen (onbeloonde werkervaringsplaats, onbeloonde proefplaats, loonkostensubsidie, scholing, etc.). Een werkgeverspremie is niet nodig en zou uitnodigen tot het stapelen van voorzieningen (calculerend gedrag)
- Daar staat tegenover dat de arbeidsmarkt ook weer ruimer kan worden en dat een accountmanager eventueel een werkgever “over de streep” moet kunnen trekken

Vooraf op aangegeven van de gemeente Utrecht is de mogelijkheid van een werkgeverspremie gehandhaafd. In de regio Midden Holland is er voor gekozen de premie niet langer in te zetten.

In de beleidsregels zullen nader voorwaarden worden opgenomen die er voor zorgen dat de premie slechts zeer sporadisch zal worden ingezet. Bv. dat de premie niet kan worden ingezet na een proefplaats en ook niet in combinatie met (tijdelijke) loonkostensubsidie.

In de voorbereiding is geconstateerd dat het nu geldende artikel over Persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever kan vervallen. De daar genoemde kosten kunnen op een andere wijze worden vergoed en eventueel door een kleine werkgeverspremie.

#### Artikel 18 Uitstroompremie

De nu geldende verordening en beleidsregels kent bepalingen met betrekking tot een uitstroompremie. De wens regionaal te harmoniseren heeft geleid tot aanpassing van de termijn waarna de premie wordt verstrekt en de hoogte van de premie.

Op dit moment is de regel dat een premie van € 750,= wordt verstrekt na 12 maanden. Het voorstel is om de regio Midden Utrecht te volgen die € 300,= verstrekken na 6 maanden. De regio Midden Holland gaat waarschijnlijk €500,= verstrekken na 6 maanden.

#### Artikel 19 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

Deze verordening wordt in het najaar vastgesteld nadat de gemeenteraden een zienswijze hebben uitgebracht. De verordening wordt dan geldig met terugwerkende kracht tot 1 juli 2023.

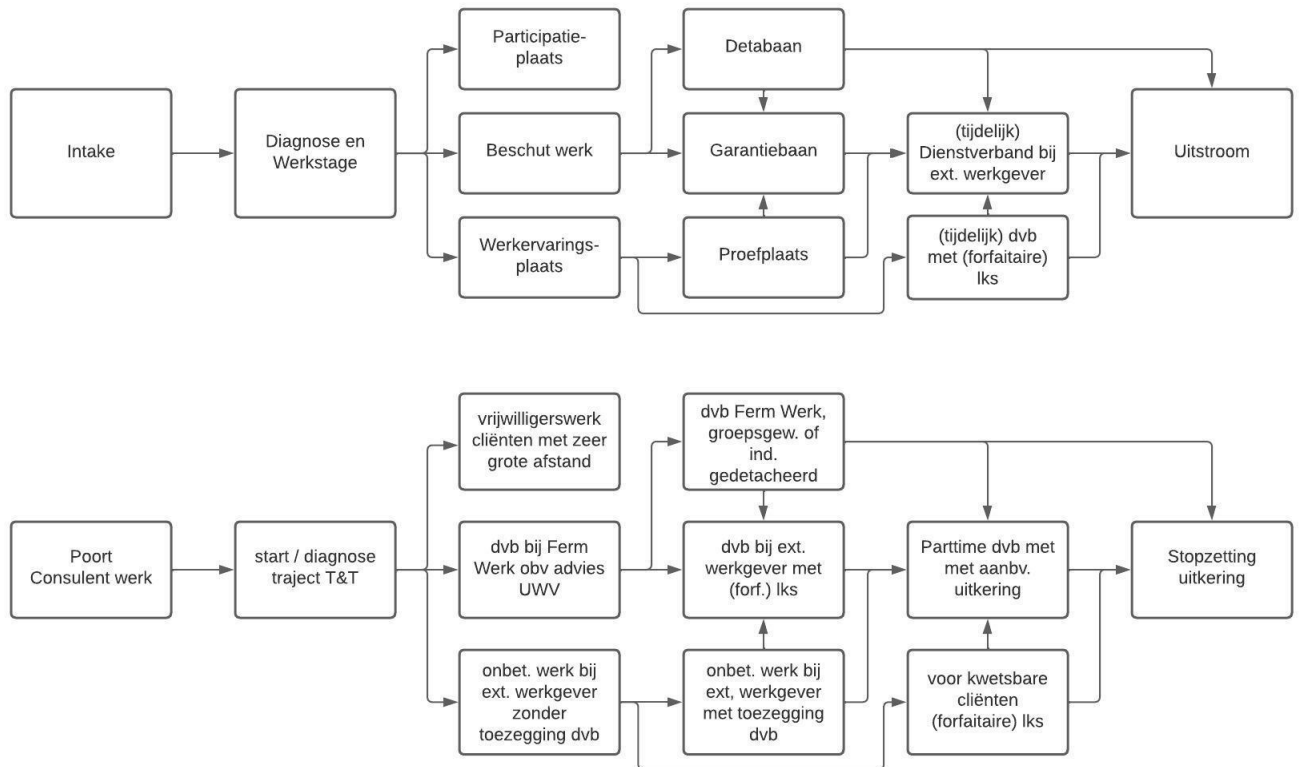
| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invvoegen titel memo> | <invvoegen auteur memo> | <invvoegen datum memo> | <invvoegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invvoegen versie nr> |

**Modelmatige weergave voorzieningen Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023**

Bovenste schema: termen zoals gebruikt in verordening

Onderste schema: de praktijk

NB. Het is een modelmatige weergave. Voorzieningen hoeven niet in de aangegeven volgorde te worden ingezet. Elementen kunnen ook worden overgeslagen.


**Start / diagnosetraject**

- Onbetaald werk met behoud van uitkering binnen Test & Training Ferm Werk
- Maximaal 100 uur, eventueel verlenging tot 800 uur
- Medisch onderzoek en praktijkgerichte arbeidsactivering
- Gericht op diagnose en arbeidsinschakeling
- Alle cliënten, tenzij ...
- Schriftelijke overeenkomst (Plan van aanpak)

**Participatieplaats**

- Onbeloonde additionele werkzaamheden (P-wet 10a)
- Cliënten van 27 jaar en ouder met uitkering, grote afstand tot arbeidsmarkt
- Doel: vergroten kansen op de arbeidsmarkt
- Schriftelijke overeenkomst Ferm Werk / inlener / cliënt
- Premie: € 300,= per 6 maanden
- Vergoeding van reis- / kinderopvangkosten
- Eventueel inzet van scholing

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invvoegen titel memo> | <invvoegen auteur memo> | <invvoegen datum memo> | <invvoegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invvoegen versie nr> |



**Beschut werk**

- Dienstverband bij Ferm Werk op basis van advies UWV
- Plaatsing intern of extern (groeps- / individuele detachering)
- Personen met grote behoefte aan begeleiding / aanpassing werkplek door arbeidsbeperking, passend binnen taakstelling beschut werk
- Evt. inzet van sociale activering, start / diagnosetraject T&T, scholing, persoonlijke ondersteuning
- Evt. inschakeling lokaal sociaal team
- Indien plekken boven taakstelling: jongeren hebben voorrang
- Evt. doorstroom naar garantiebaan (dvh bij externe werkgever)

**Werkervaringsplaats**

- Onbetaald werk met behoud van uitkering
- Drie maanden met evt. verlenging van drie maanden
- Doel: opdoen van werkervaring / leren functioneren in een werkrelatie
- Schriftelijke overeenkomst (leerdoel, werkzaamheden, periode, verzekering)
- Werkgever heeft niet vooraf intentie over te gaan tot dienstverband
- Vergoeding van reis- / kinderopvangkosten
- Persoonlijke ondersteuning: trajectbegeleiding, jobcoaching
- Scholing

**Detabaan**

- Tijdelijk dienstverband bij Ferm Werk max. 3 tijdelijke contracten, max. 36 maanden (?)
- Bij voorkeur minimaal 24 uur/week ivm uitkeringsonafhankelijkheid
- Personen met (potentieel) indicatie banenafpraak die nog niet toe zijn aan een garantiebaan bij een externe werkgever
- Groepsgewijze of individuele detachering
- Detacheringsovereenkomst Ferm Werk / inlener / werknemer
- (Gedeeltelijke) uitstroompremie werknemer
- Vergoeding van reis- / kinderopvangkosten
- Scholing

**Garantiebaan**

- Dienstverband bij externe werkgever
- Cliënten met indicatie banenafpraak / opgenomen in doelgroepregister
- Evt. na doorlopen praktijkroute
- Werkgever ontvangt LKS op basis van loonwaardemeting
- Evt. eerste 6 maanden forfaitaire LKS (tenzij proefplaatsing vooraf)
- Persoonlijke ondersteuning; trajectbegeleiding / jobcoaching
- Uitstroompremie werknemer
- Vervoersvoorziening, intermediaire voorziening, meeneembare voorziening

**Proefplaats**

- Onbetaald werk met behoud van uitkering
- Max. twee maanden met verlening van vier maanden
- Gericht op dienstverband bij die werkgever van minimaal 6 maanden zonder proeftijd
- Kan niet gevolgd worden door forfaitaire loonkostensubsidie
- Persoonlijke ondersteuning: trajectbegeleiding / jobcoaching
- Vergoeding van reis- / kinderopvangkosten
- Scholing

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invvoegen titel memo> | <invvoegen auteur memo> | <invvoegen datum memo> | <invvoegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invvoegen versie nr> |

## Tijdelijk dienstverband bij externe werkgever

- Dienstverband bij externe werkgever
- Minimaal 6 maanden (evt. na werkervaringsplaats / proefplaats zonder proeftijd)
- Evt. werkgeverspremie
- Evt. met (forfaitaire) loonkostensubsidie (niet in combinatie met proefplaats)
- Evt. loonwaardemeting gericht op opname in doelgroepregister (praktijkroute)
- Persoonlijke ondersteuning; trajectbegeleiding / jobcoaching
- Scholing
- Uitstroompremie werknemer

| Onderwerp memo         | Auteur                  | Datum                  | Gericht aan                                       | Versie                |
|------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----------------------|
| <invvoegen titel memo> | <invvoegen auteur memo> | <invvoegen datum memo> | <invvoegen naam / gremia waaraan memo is gericht> | <invvoegen versie nr> |