

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023

Wetstechnische informatie

Gegevens van de regeling

Overheidsorganisatie	Gemeente Stichtse Vecht
Officiële naam regeling	Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023
Citeertitel	Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023
Vastgesteld door	College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht
Onderwerp	Vaststellen Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de beleidsregel is gebaseerd

1. Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023
2. Participatiewet

Overzicht van in de tekst verwerkte wijzigingen

Datum inwerkingtreding	Terugwerkende kracht t/m	Datum uitwerkingtreding	Betreft
2 oktober 2024	1 juli 2023	N.v.t	Nieuwe regeling

Tekst van de regeling

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;

gelet op:

Besluit

vast te stellen de volgende:

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023

Als bedoeld in artikel 2 van de Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - b. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - c. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - d. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - e. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
 - f. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - g. wet: Participatiewet.
2. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023 (hierna: 'De Verordening').

Artikel 1.2 Aanvraag

1. De re-integratievoorzieningen en de loonkostensubsidie dienen te worden aangevraagd via een daarvoor door het college ter beschikking gesteld aanvraagformulier.
2. De aanvraag voor re-integratievoorzieningen en de aanvraag loonkostensubsidie kunnen worden ingediend tot 6 maanden na aanvang van het dienstverband. Dit geldt voor schoolverlaters die afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO en voor mensen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente.
3. De ingangsdatum van de loonkostensubsidie is de ingangsdatum van het dienstverband. In overige gevallen geldt de datum ontvangst aanvraag.

Hoofdstuk 2 Beleid

Artikel 2.1 Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

1. Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling op medische gronden is alleen mogelijk op grond van een medische en/of arbeidsdeskundig advies, of een verklaring van een specialist indien hieruit voldoende blijkt dat arbeidsinschakeling niet mogelijk is.
2. Ontheffing zoals bedoeld onder lid 1 is altijd van tijdelijke aard en dient na 12 maanden te worden herbeoordeeld.

Artikel 2.2 Eigen bijdrage

1. In geval een niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger) van 18 jaar of ouder gebruik maakt van een re-integratievoorziening, vraagt het college een eigen bijdrage in de kosten.
2. Voor wat betreft de berekening van de hoogte van de eigen bijdrage in de kosten wordt aangesloten bij de draagkrachtregels van bijzondere bijstand die door het college zijn vastgesteld.
3. De eigen bijdrage als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing op de loonkostensubsidie.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen en ondersteuning

Artikel 3.1 Scholing

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 4 van de Verordening wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht, als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.

4. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht, kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het derde lid.
5. Er bestaat geen recht op een bijdrage voor scholing als er een beroep gedaan kan worden op:
 - a. de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
 - b. een andere voorliggende voorziening.
6. De jongere als bedoeld in artikel 10f van de Pw heeft geen recht op een bijdrage voor scholing zoals bedoeld in artikel 4 van de Verordening.

Artikel 3.2 Detacheringsbaan

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 5 van de Verordening wordt het navolgende in acht genomen:
 - a. de detachering heeft als doel het bevorderen van uitstroom naar reguliere arbeid;
 - b. de duur van het dienstverband bedraagt maximaal 12 maanden, en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. het college kan op grond van individuele omstandigheden besluiten om het dienstverband met nog een jaar te verlengen.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen, die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap uitvoert voor de banen als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 3.3 Participatievoorziening beschut werk

1. Arbeidsplaatsen beschut werk zijn alleen beschikbaar voor werkzoekenden die door het UWV hiervoor geïndiceerd zijn.
2. Op basis van het advies van het UWV stelt het college vast 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 besluiten het advies niet te volgen.
3. De belanghebbende die voor de Participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstbetrekking die:
 - a. volgens het algemeen arbeidsrecht is opgesteld;
 - b. een zodanige omvang heeft dat de beloning voldoende is voor de werknemer om uit de uitkering te raken;
 - c. wordt aangegaan voor de periode van maximaal een jaar. Na dit jaar kan de dienstbetrekking worden voortgezet voor onbepaalde tijd.
4. In afwijking van het derde lid sub b kan de omvang van de werkzaamheden naar beneden worden bijgesteld, indien uit de indicatie van het UWV blijkt dat de betreffende werknemer een dergelijke omvang niet aankan.
5. In afwijking van het derde lid sub c kan een dienstbetrekking na de periode van maximaal een jaar worden voortgezet voor nogmaals maximaal de periode van een jaar, indien twijfels bestaan over de belastbaarheid dan wel over of het aangeboden werk past bij de werknemer dan wel over de verdien capaciteit van de werknemer. De verlenging dient uitgevoerd te worden conform het daarop van toepassing zijnde Nederlandse recht.
6. Indien de omvang van de dienstbetrekking minder is dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.
7. Het college wijst een organisatie aan die namens het college de dienstbetrekkingen realiseert. Indien deze organisatie niet in staat is om binnen een redelijke termijn een geïndiceerde en passende arbeidsplaats te organiseren, kan het college besluiten de realisatie van de arbeidsplaats voor de geïndiceerde aan een andere partij op te dragen. Bij een redelijke termijn kan worden gedacht aan 3 maanden.

Artikel 3.4 Overige voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk

1. Het college kan, ongeacht het overige bepaalde in deze beleidsregels, een vergoeding verstrekken die noodzakelijk is voor het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, een re-integratietraject, scholingstraject of ten behoeve van het verrichten van vrijwilligerswerk. Van deze mogelijkheid kan alleen dan gebruik worden gemaakt indien andere voorzieningen zoals opgenomen in deze beleidsregels niet toereikend zijn en er geen voorliggende voorziening is.
2. De maximale vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 1.000.

Artikel 3.5 Loonkostensubsidie

1. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
2. Als forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet, bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende een periode van maximaal de eerste 6 maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
3. De keuze voor het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie, dan wel het inzetten van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever.
4. De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben. Bij het verlengen van een dienstverband van 6 maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet: een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.
5. Het recht op loonkostensubsidie wordt op afgesproken momenten door een loonwaardeskundige vastgesteld na de loonwaardemeting. In geval van beschut werk is deze periode 5 jaar.
6. Ten aanzien van de loonkostensubsidie ten behoeve van de doelgroep als genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw gelden de volgende bepalingen:
 - a. De jongere dient in een periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan het onderwijs zoals genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw:
 - het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
 - b. De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en dus niet in staat te zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen (artikel 10d van de Pw, doelgroep Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten) of al een vorm van beschut werk verrichten (zoals bedoeld in de zin van artikel 10b van de Pw), maar dan zonder een vorm van subsidie aan de werkgever.
 - c. Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst) voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
 - d. Er mag geen sprake zijn van een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
 - e. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk. Ook het toekennen van een loonkostensubsidie met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
7. Geen loonkostensubsidie wordt verstrekt:
 - a. In de periode waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-risk polis).
 - b. Indien de werkgever voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere subsidie voor loonkosten ontvangt van de gemeente of het UWV.
 - c. Indien de werkgever een beroep kan doen op loonkostendispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).

Artikel 3.5.1 Verplichtingen werkgever en terugvordering loonkostensubsidie

1. De werkgever is verplicht om:
 - a. (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand aan het college te melden;
 - b. ziekte van de werknemer, die tot de doelgroep banenafpraak behoort, op de dag van ziekmelding aan het college te melden, zodat de loonkostensubsidie kan worden stopgezet;
 - c. de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
2. Indien ten onrechte een loonkostensubsidie is verstrekt, wordt deze van de werkgever teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb. Van deze situatie is tevens sprake indien de werkgever verzuimt een beroep te doen op de no-risk bij ziekte van de medewerker. Waar mogelijk wordt het terugvorderingsbedrag verrekend met de nog te verstrekken loonkostensubsidie.

Artikel 3.6 Werkgeverspremie

Via de werkgeverspremie wordt invulling gegeven aan de plaatsingssubsidie. Hiervoor heeft het college nadere regels vastgesteld.

Artikel 3.7 Reiskostentegemoetkoming

1. Aan personen uit de doelgroep die een re-integratietraject, inburgeringstraject, scholingstraject, vrijwilligerswerk verrichten of een tegenprestatie moeten doen, kan vergoeding van de reiskosten worden verstrekt.
2. Voor de verstrekking van de vergoeding zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De afstand van de woning van de belanghebbende tot werk of school bedraagt minimaal 10 kilometer. Hiervan kan worden afgeweken, indien:
 - de inwoner om medische redenen niet in staat is om 10 kilometer te fietsen (dit kan eventueel getoetst worden met een medisch advies); of
 - de inwoner niet kan fietsen. In dit geval wordt voor maximaal 3 maanden de reiskostenvergoeding verstrekt.
 - b. De afstand dient minimaal 1 maal per 2 weken te worden afgelegd.
3. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de werkelijke reiskosten op basis van het tarief van het Openbaar Vervoer, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding per kilometer conform de richtlijnen van de Belastingdienst. Hierbij kan het ook gaan om een OV-abonnement indien dit goedkoper is. De hoogte van de vergoedingen (abonnement of kilometervergoeding) moeten blijken uit de rapportage en de toelichting in suite.
4. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de kortste route per fiets overeenkomstig de ANWB routeplanner.
5. In de navolgende situaties wordt aan een persoon, die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten:
 - a. bij het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid; of
 - b. bij het behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en het verrichten van arbeid; of
 - c. bij een structurele functionele beperking en het verrichten van arbeid.
6. Een inwoner is vaak niet in staat om de reiskosten steeds voor te schieten. De inwoner krijgt daarom eenmalig, voor de eerste maand een voorschot (gelijk aan de reiskosten van 1 maand), dat hij niet terug hoeft te betalen. Deze maand wordt achteraf bij bewezen aanwezigheid bij het traject, nogmaals betaald. Met deze nabetaling kan hij dan de volgende maand de reiskosten betalen.

7. Aan personen uit de doelgroep die een inburgeringstraject volgen is de hoogte van de vergoeding gelijk aan het goedkoopste abonnement op basis van het tarief van het openbaar vervoer, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding per kilometer conform de richtlijnen van de Belastingdienst. De inwoner is zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van een abonnement.
8. De kosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.

Artikel 3.8 Vervoersvoorzieningen

1. Onder vervoersvoorzieningen worden voorzieningen verstaan die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek, de locatie van vrijwilligerswerk of opleiding kan bereiken.
2. Ten aanzien van een vervoersvoorziening is afstemming noodzakelijk met een mogelijke vervoersvoorziening vanuit de Wmo.
3. De voorziening betreft een vorm van gesloten vervoer, waaronder:
 - a. leaseauto, inclusief kilometervergoeding;
 - b. kilometervergoeding eigen auto;
 - c. rolstoeltaxivergoeding;
 - d. vervoer met eigen auto door ingehuurde chauffeur;
 - e. aanpassingen en faciliteiten aan de auto.
4. Inzake de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de hoogte van de vergoedingen zoals toegepast door het UWV.
5. Op de vergoeding vindt een korting plaats ter hoogte van de eigen bijdrage van de kosten van openbaar vervoer.

Artikel 3.9 Ondersteuning kinderopvang

1. Aan personen uit de doelgroep die vanwege het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid of inburgeringstraject of scholingstraject, kinderopvang nodig hebben, worden de hieraan verbonden kosten gedurende het traject vergoed voor zover:
 - a. de kinderopvangtoeslag niet toereikend is; en
 - b. de werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid kan het college gedurende maximaal 6 maanden een tegemoetkoming verstrekken aan een ouder, de ouder die uit de Pw, IOAW, IOAZ of Anw door werkaanvaarding volledig is uitgestroomd, indien:
 - a. de ouder minimaal 3 maanden een uitkering op grond van de Pw, loaw of loaz heeft ontvangen; en
 - b. is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
3. Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien:
 - a. het inkomen van de belanghebbende niet hoger is dan 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm als bedoeld in artikel 20 tot en met 24 Pw, inclusief de van toepassing zijnde verhoging of verlaging als bedoeld in artikel 25 tot en met 29 Pw en inclusief reservering vakantiegeld;
 - b. de kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de belanghebbende;
 - c. de kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko;
 - d. de kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind.
4. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door:
 - a. het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
 - b. de voor de kinderopvang te betalen uurprijs;
 - c. soort kinderopvang;
 - d. bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de belastingdienst wordt vastgesteld;
 - e. in afwijking van het gestelde in lid d, wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in het vierde lid onder e van dit artikel;

- f. de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst wordt in mindering gebracht op de berekende kosten van kinderopvang.
5. Een ouder en diens eventuele partner worden voor de toepassing van deze beleidsregel geacht gezamenlijk een aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.
6. In afwijking van artikel 1.2 lid 3 van deze beleidsregels, kan het college de ingangsdatum van de tegemoetkoming vaststellen op een datum, gelegen voor de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling is begonnen, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tijdige plaatsing bij het kindercentrum of gastouderbureau te realiseren.
7. De tegemoetkoming wordt op basis van een factuur in maandelijkse termijnen rechtstreeks uitbetaald aan de kinderopvangorganisatie.

Hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Artikel 4.1 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in artikel 16 van de Verordening wordt ingezet ten behoeve van een persoon uit de doelgroep die arbeid verricht op een proefplaats, werkervaringsplaats of in dienstbetrekking, en die zonder tijdelijke inzet van een jobcoach de opgedragen werkzaamheden niet zelfstandig kan verrichten.
2. Het doel van de ondersteuning bij werk is het bieden van ondersteuning bij de uitvoering van taken, zodat de belanghebbende zijn werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren en er duurzame uitstroom gerealiseerd wordt.
3. In overleg met de werkgever wordt een keuze gemaakt voor een:
 - a. een jobcoach in dienst van de gemeente;
 - b. door het college aangewezen gecertificeerde jobcoach;
 - c. een gecertificeerde jobcoach in dienst van de werkgever.
4. Indien jobcoaching ingezet wordt, wordt het begeleidingsniveau en de duur (maximaal 3 jaar) vastgesteld. Indien er gebruik gemaakt wordt van een externe jobcoach wordt voor de duur van de inzet en voor het maximale uurtarief aangesloten bij het protocol jobcoach van UWV.

Artikel 4.2 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Onder werkplekaanpassingen wordt verstaan aanpassingen op of rond de werkplek, die ervoor zorgt dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.
2. De kosten van een werkplekaanpassing komen voor vergoeding in aanmerking indien:
 - a. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt gevraagd, naar verwachting een duur heeft van tenminste een jaar;
 - b. er sprake is van een dienstverband van minimaal één jaar.
3. Bij de vergoeding van de werkplekaanpassing wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate voorziening.
4. Om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
5. Geen vergoeding vindt plaats:
 - a. wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
 - b. indien het aanpassingen zijn die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed;
 - c. indien er sprake is van een voorliggende voorziening.
6. De kosten van de werkplekaanpassing dienen in verhouding te staan met de "opbrengsten" die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsonafhankelijkheid van de belanghebbende.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.

Artikel 5.2 Vervallen oude beleidsregels en overgangsrecht

Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de volgende beleidsregels en nadere regels gewijzigd of komen te vervallen:

1. Beleidsregels Re-integratievoorzieningen en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2018
2. Wijziging nadere regel Werkgeverscheque gemeente Stichtse Vecht 2021
3. Indien de belanghebbende reeds een vergoeding ontvangt op grond van het oude beleid, wordt een overgangstermijn van 6 maanden gehanteerd, tenzij deze beleidsregels gunstiger zijn voor de belanghebbende.

Artikel 5.3 Citeertitel; inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als “Beleidsregels Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023”
2. Deze beleidsregels treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.