

RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN 2022

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR); gelet op artikel 6 van de MGR en artikel 8a eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vierde en zevende lid, van de Participatiewet; gelezen het voorstel van de Bestuurscommissie Werk van 21 oktober 2021 besluit vast te stellen de

RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN 2022

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**Artikel 1. Begrippen**

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. AB: algemeen bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
 - b. algemeen geaccepteerde arbeid: alle (tijdelijke) arbeid die maatschappelijk aanvaard is en die niet indruist tegen de integriteit van de persoon; het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige valt ook onder algemeen geaccepteerde arbeid;
 - c. Bbz 2004: besluit bijstandverlening zelfstandigen;
 - d. college: alle colleges van burgemeester en wethouders van de aan de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen deelnemende gemeenten;
 - e. DB: dagelijks bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
 - f. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet;
 - g. grote afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs mogelijk na een termijn van één half tot twee jaar;
 - h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs mogelijk binnen één half jaar;
 - i. MGR: Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Hiervan maken deel uit de gemeenten Nijmegen, Wijchen, Beuningen, Druten, Heumen, Berg en Dal en Mook en Middelaar;
 - j. uitkeringsgerechtigde: een persoon met een uitkering voor levensonderhoud als bedoeld in de Participatiewet of een uitkering ingevolge de loaw of loaz;
 - k. wet: de Participatiewet (Staatsblad 2014, nummer 270) zoals deze nadien is of wordt gewijzigd;
 - l. Wsw: Wet sociale werkvoorziening zoals deze gold op 31 december 2014.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën**Artikel 2. Inzet voorzieningen, evenwichtige verdeling en financiering**

1. Het college kan alleen – met uitzondering van artikel 10d achtste lid van de wet - ondersteuning bij de arbeidsinschakeling geven en daarbij voorzieningen aanbieden aan of ten behoeve van personen uit de doelgroep voor zover deze personen woonachtig zijn binnen één van de deelnemende gemeenten zoals bedoeld in artikel 40, eerste lid van de wet.
2. Het college kan indien een persoon uit de doelgroep verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen besluiten de voorziening voort te zetten. Hierover stelt het DB nadere regels vast.
3. De ondersteuning bij de arbeidsinschakeling is gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bij de afweging of bij de arbeidsinschakeling een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening aangeboden wordt, betreft het college in ieder geval de afstand tot de arbeidsmarkt, de motivatie, de zelfredzaamheid en de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende en de behoefte van de werkgever.
4. De persoonlijke omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van de belanghebbende en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

5. Indien de belanghebbende zijn dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b van de wet door eigen toedoen verliest, wordt de eerste 12 maanden na beëindiging van deze dienstbetrekking of voor zolang belanghebbende in zijn gedrag volhardt geen nieuwe dienstbetrekking als bedoeld in 10b van de wet aangeboden. Tevens wordt beoordeeld of de indicatie beschut werk als bedoeld in artikel 10b, eerste lid van de wet ingetrokken wordt.
6. Het DB kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de voorzieningen genoemd in deze verordening. Het college weigert de inzet van een voorziening als het plafond is bereikt. Indien een ingesteld plafond bereikt wordt, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan, indien dit noodzakelijk wordt geacht.
7. Indien door het college een subsidie wordt verstrekt, is hierop tevens de Nijmeegse Kaderverordening subsidies van toepassing, voor zover in onderhavige verordening of op basis van deze verordening nader vast te stellen regels, daarvan niet afgeweken is.
8. Het DB zendt één maal per twee jaar aan het AB een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de Kandidatenraad WerkBedrijf regio Rijk van Nijmegen.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan. Een voorziening in het kader van de Bbz 2004 kan door het college ook aangemerkt worden als een voorziening als bedoeld in artikel 7 van de wet.
2. Het DB stelt ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in artikel 16, nadere regels vast. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
 - c. het verstrekken van subsidies;
 - d. criteria ter voorkoming van onverantwoorde beïnvloeding van de concurrentieverhoudingen en verdringing van reguliere arbeid.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9, 55 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
 - d. de werkgever de overeenkomst die de plaatsing op de voorziening regelt, tussentijds beëindigt;
 - e. het scholingsinstituut de scholing van de belanghebbende tussentijds beëindigt;
 - f. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - g. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - h. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - i. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
 - j. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt fraude pleegt voor zover die fraude betrekking heeft op een toegekende bijstandsuitkering of een aangeboden voorziening.

Artikel 4. Werkgeversbonus

1. Het college kan werkgevers een werkgeversbonus verstrekken met als doel werkgevers te stimuleren om met personen uit de doelgroep een reguliere dienstbetrekking aan te gaan of deze te verlengen.

2. De werkgeversbonus is een subsidie van maximaal € 2.000,- netto en is een (gedeeltelijke) tegemoetkoming in door de werkgever te maken kosten waaronder begeleidings-, scholings- of ziekteverzuimkosten.

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan zowel personen uit de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing aanbieden als aan personen die een indicatie hebben als bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. Een proefplaatsing kan tot doel hebben:
 - a. te bezien of de belanghebbende kan voldoen aan de door de werkgever gestelde functie-eisen, of
 - b. de reële loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid onder g van de wet van de belanghebbende vast te kunnen stellen.
3. De proefplaatsing duurt maximaal drie maanden.
4. Het college draagt er zorg voor dat de proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die door het college, de werkgever als de belanghebbende getekend wordt.

Artikel 6. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan ter compensatie van (tijdelijk) productieverlies een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een dienstbetrekking aangaan.
2. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon, vermeerderd met een vergoeding van werkgeverslasten, gedurende een periode van maximaal 12 maanden.
3. De vergoeding van werkgeverslasten als bedoeld in het tweede lid is een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt en wordt door het DB vastgesteld overeenkomstig artikel 1, tweede lid van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. Het college kan in afwijking van lid 2 en lid 3 van dit artikel 100% van het wettelijk minimumloon toekennen en een hoger bedrag aan werkgeverslasten. Het DB stelt hierover nadere regels vast.
5. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.

Artikel 7. Jobcoaching

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep jobcoaching aanbieden in de vorm van begeleiding bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.
2. Jobcoaching kan alleen aangeboden worden als het college geconstateerd heeft dat de belanghebbende zonder jobcoaching niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Bij de beoordeling of deze jobcoaching nodig is, betreft het college het oordeel van de werkgever waar de belanghebbende zijn werkzaamheden verricht.
3. Het DB kan nadere regels stellen met betrekking tot de duur van de jobcoaching.
4. Het college kan de werkgever die met een persoon uit de doelgroep een dienstverband of een proefplaatsing aangaat, een subsidie verlenen voor de kosten van jobcoaching. Voor de subsidievoorwaarden en subsidiehoogte wordt aangesloten bij respectievelijk de geldende Beleidsregel protocol interne jobcoach van het UWV en het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV. Het DB bepaalt op welke punten er van de regels van het UWV afgeweken wordt.

Artikel 8. Leerwerkplek

1. Het college kan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkplek aanbieden.
2. Een leerwerkplek duurt maximaal zes maanden, en heeft als doel het ontwikkelen van vakvaardigheden en het opdoen van werkervaring. Indien er sprake is van een leerwerkplek in combinatie met een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) kan de leerwerkplek met maximaal zes maanden verlengd worden.
3. Indien er sprake is van het verrichten van onbeloofde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat de afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 9. Ontwikkeltraject

1. Het college kan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een ontwikkeltraject aanbieden.
2. Een ontwikkeltraject duurt maximaal één jaar en heeft als doel het opdoen van werknemersvaardigheden en het oriënteren op de arbeidsmarkt.

3. Indien er sprake is van het verrichten van onbeloofde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat de afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 10. Taalstages en oriëntatietrajecten voor anderstaligen

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep met een vluchtelingen- of migrantenachtergrond een taalstage of een oriëntatietraject aanbieden.
2. Het doel hiervan is de personen uit de doelgroep met een vluchtelingen- of migrantenachtergrond te ondersteunen bij het aanleren van Nederlandse taal en te ondersteunen bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt en hun opleidingsmogelijkheden.

Artikel 11. Beschut werken

1. Het aantal dienstbetrekkingen voor personen die aangewezen zijn op beschut werk als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, wordt vastgesteld op het aantal dienstbetrekkingen dat jaarlijks door de deelnemende gemeenten tezamen dient te worden gerealiseerd ingevolge artikel 10b, vierde lid, van de wet.
2. Om beschut werk mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving en intensieve begeleiding.
3. Tot op het moment van aanvang van de voorzienig beschut werk kan het college in ieder geval de voorziening proefplaatsing of praktijkdiagnose aanbieden.
4. Ter uitvoering van de dienstbetrekkingen als bedoeld in het eerste lid, worden de personen die zijn aangewezen op beschut werk een dienstverband aangeboden bij door het DB aangewezen werkgevers. Deze werkgevers zijn in staat werkzaamheden in een beschutte werkomgeving aan te bieden en te voorzien in de daarbij behorende intensieve begeleiding.
5. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor een periode van in de regel één jaar en wordt verlengd indien de belanghebbende nog steeds aangewezen is op beschut werk.
6. Ten behoeve van de intensieve begeleidingskosten tijdens het dienstverband of het voorbereidende traject als bedoeld in lid 3 verleent het college een subsidie. De subsidie bedraagt ten hoogste € 625,00 inclusief BTW per maand. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de subsidiehoogte en de subsidievoorwaarden.

Artikel 12. Detacheringsbanen

1. Het college kan personen met een indicatie beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet, of personen uit de doelgroep die arbeidsbeperkt zijn als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen of die met een arbeidsbeperkte gelijk gesteld worden als bedoeld in artikel 38f van die wet een dienstbetrekking bij de MGR aanbieden.
2. De personen uit de doelgroep moeten beschikken over basale werknemersvaardigheden en een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt hebben dat zij aangewezen zijn op een detacheringsbaan om een dienstverband bij een reguliere werkgever, te verkrijgen.
3. Het doel van de detacheringsbaan is werkgevers te stimuleren rechtstreeks een dienstbetrekking met de belanghebbende aan te gaan en de belanghebbenden werkervaring op te laten doen om daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
4. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor de duur van maximaal één jaar.
5. De dienstbetrekking kan maximaal twee keer verlengd worden met maximaal één jaar. Aansluitend op het derde dienstverband kan aan personen met een indicatie beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet een dienstverband voor onbepaalde tijd worden aangeboden.
6. Indien de dienstbetrekking door de MGR tussentijds beëindigd wordt, draagt het college er zorg voor dat de detacheringsbaan als voorziening beëindigd wordt.
7. Het DB stelt een plafond vast ten aanzien van het aantal te realiseren detacheringsbanen.

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholing of cursus aanbieden.
2. Een scholing duurt niet langer dan één jaar en maakt onderdeel uit van een traject naar werk.
3. Het college kan van de maximale scholingsduur afwijken indien dit noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de persoon uit de doelgroep. Het DB stelt hierover nadere regels vast.
4. Het DB stelt een bedrag vast dat maximaal aan scholing per persoon uit de doelgroep besteed mag worden.

Artikel 14. Diagnose

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een diagnose aanbieden ter vaststelling van de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende dan wel ter bepaling van de (verdere) geschiktheid van een voorziening.
2. Een onderdeel van het onderzoek kan zijn, dat onderzocht wordt of de belanghebbende in staat is tot scholing.

Artikel 15. Premie voor het werken op een participatieplaats

De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt:

- a. € 600,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 24 uur of meer per week,
- b. € 420,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 16 tot 24 uur per week,
- c. € 210,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 8 tot 16 uur per week.

Artikel 16. Overige vergoedingen

1. Het college kan vergoedingen verstrekken voor kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk dienen te worden gemaakt in het kader van een door het college ingezet traject richting arbeidsinschakeling en die redelijkerwijs niet voor rekening van de belanghebbende kunnen komen.
2. Het college kan tevens vergoedingen verstrekken voor kosten die de werkgever noodzakelijkerwijs moet maken om een belanghebbende met loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet in dienst te nemen en die redelijkerwijs niet voor rekening van de werkgever kunnen komen.
3. Het college kan tevens vergoedingen verstrekken aan uitkeringsgerechtigden die parttime regulier niet gesubsidieerd werk verrichten, voor zover die kosten noodzakelijk zijn voor het aanvaarden of behoud van dit werk, gedurende een periode van maximaal twee jaar na aanvang van dit werk.
4. Het DB stelt nadere regels ten aanzien van welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze kosten kunnen worden vergoed. Daarbij kan het DB bepalen dat niet uitkeringsgerechtigden en personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de wet niet in aanmerking komen voor de betreffende vergoeding.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 17. Innovatie, hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1. Het college kan bij wijze van experiment, met het oog op het onderzoeken van mogelijkheden om deze verordening doeltreffender uit te voeren, afwijken van het bepaalde bij de artikelen 4 tot en met 14 voor een periode van maximaal twee jaar per experiment en alleen indien hiervoor voldoende middelen beschikbaar zijn. Een dergelijk experiment wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het DB.
2. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
3. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2018 wordt ingetrokken.
2. Op voorzieningen die op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2018 zijn ingezet, blijven de regels van deze verordening van toepassing behalve voor de vergoeding van de intensieve begeleidingskosten aan werkgevers die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben afgesloten met personen die een beschut werk indicatie hebben als bedoeld in artikel 10b van de wet. Vanaf 1 januari 2022 worden deze vergoedingen omgezet in een subsidie als bedoeld in artikel 11, zesde lid van onderhavige verordening.
3. Voor de participatiebanen die ingezet zijn op basis van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen kan door het college een subsidie voor loonkosten en uitvoeringskosten worden verstrekt aan de aangewezen uitvoeringsorganisatie. Het DB stelt hiervoor nadere regels vast.

4. Voor de ID-banen die ingezet zijn op basis van het voormalige Besluit In- en Doorstroombanen, stelt het DB nadere regels vast.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met uitzondering van artikel 12 in werking op 1 januari 2022.
2. Artikel 12 treedt in werking de dag nadat zowel de gewijzigde Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen als de wijziging van de Regeling beperking van het zijn van overheids-werknemer in de zin van de Wet privatisering ABP op voorgeschreven wijze gepubliceerd zijn.
3. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2022.

ALGEMENE TOELICHTING

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. De Participatiewet geeft het college de opdracht personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet te ondersteunen bij de arbeids-inschakeling. Het gaat hierbij om:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw;
- personen met een uitkering ingevolge de IOAW- of IOAZ;
- personen zonder uitkering die ingeschreven staan bij het UWV als werkloos werkzoekend.

De Participatiewet geeft de gemeenteraad de opdracht om een verordening op te stellen waarin het beleid ten aanzien van haar re-integratietraak wordt neergelegd. Deze verordenende taak is door de deelnemende gemeenten aan het Algemeen bestuur (nader aangeduid als het AB) van de MGR gedelegeerd. Dat wil zeggen dat niet meer de gemeenteraden maar het AB van de MGR bevoegd is de verordening vast te stellen. Het AB van de MGR laat zich hierbij leiden door het strategisch beleidskader *Werk is de Uitkomst!* dat door de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten is vastgesteld. Het AB heeft gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht. Die leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is immers maatwerk. Wat in het concrete geval een geschikte voorziening is, is afhankelijk van meerdere factoren waaronder iemands mogelijkheden en beperkingen, iemands opleiding en arbeidsverleden, iemands motivatie etc. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Hoewel in de verordening nog gesproken wordt over de bevoegdheid van het college om voorzieningen aan te bieden, is deze bevoegdheid door de colleges van de deelnemende gemeenten gemandateerd aan het DB van de MGR (zie hiervoor de mandaatsbesluiten van de deelnemende gemeenten). Dus in de uitvoeringspraktijk bepaalt het DB of iemand een voorziening aangeboden krijgt en welke voorziening dat dan is. Dit gebeurt zo veel mogelijk in samenspraak met de persoon in kwestie. Het behandelen van bezwaren is echter niet gemandateerd aan de MGR. Daarvoor kan de belanghebbende zich nog steeds richten tot het college van de gemeente die de voorziening financiert en dat is doorgaans de woongemeente.

De inzet van de voorzieningen is gericht op zo snel mogelijke uitstroom naar reguliere, niet gesubsidieerde arbeid. Voor personen met een verminderde loonwaarde, is dit (nog) niet haalbaar. Bij deze personen, al dan niet met een arbeidsbeperking, richt de ondersteuning zich op het vinden van een geschikte werkplek met behulp van de inzet van een (tijdelijke) loonkostensubsidie. Voor personen met een indicatie beschut werk is reguliere, niet gesubsidieerde arbeid ook nog niet haalbaar. Zij krijgen, voor zover het ingestelde plafond nog niet is bereikt en er een geschikte werkplek is gevonden een dienstbetrekking aangeboden in een beschutte omgeving in aangepaste omstandigheden.

Verder is het uitgangspunt om de meest lichte adequate voorziening in te zetten. Door een efficiënte en effectieve inzet van middelen kan namelijk zoveel mogelijk mensen perspectief geboden worden en dat is een van de ambities geformuleerd in het strategisch beleidskader.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep binnen de kaders van de Re-integratievoorziening aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Een aanbod van een voorziening is niet vrijblijvend. Indien iemand weigert gebruik te maken van een voorziening, wordt dit door de MGR doorgegeven aan de woongemeente. Het is vervolgens aan die gemeente om te bepalen of en in welke mate dit gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering.

Artikelsgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

De Participatiewet is de basis van deze verordening en daarom wordt voor de begripsbeschrijvingen aangehaakt bij de Participatiewet.

Artikel 2. Inzet voorzieningen, evenwichtige verdeling en financiering

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratietaak heeft. Via de wijziging naar artikel 40 lid 1 van de wet wordt aangegeven dat alleen inwoners van de woongemeente behoren tot de doelgroep. Een verhuizing binnen het Rijk van Nijmegen heeft geen gevolgen voor de inzet van een voorziening. Een verhuizing naar een gemeente buiten dit gebied kan echter wel gevolgen hebben, behalve indien een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is ingezet. Indien dat het geval is heeft verhuizing naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen geen gevolgen omdat de wet bepaalt dat de oorspronkelijke woongemeente de loonkostensubsidie blijft financieren.

Het college wordt door het AB de mogelijkheid geboden om bij verhuizing de ondersteuning en de inzet van voor voorzieningen toch voort te zetten. Het DB heeft hierover nadere regels vastgelegd.

Het doel van het beleid is, waar mogelijk, personen die tot de doelgroep behoren te helpen via de kortste weg regulier werk te vinden en daar waar dat (nog) niet kan alles in het werk te stellen om belemmeringen weg te nemen en uitstroomkansen te vergroten. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken krijgt met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren. Voorzieningen worden alleen ingezet indien dit noodzakelijk wordt geacht voor het vinden van reguliere, niet gesubsidieerde, algemeen geaccepteerde arbeid. Daarnaast moet de inzet van voorzieningen er wel toe kunnen leiden dat binnen afzienbare tijd het verkrijgen van algemeen geaccepteerd al dan niet met de inzet van een loonkostensubsidie mogelijk wordt. Bovendien moet er gekozen worden voor die voorziening die de kortste weg naar reguliere arbeid biedt. Dat kan gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ook zijn een voorziening gericht op het werken als zelfstandige. Of een voorziening noodzakelijk is en welke voorziening ingezet wordt, is afhankelijk van meerdere factoren. Rekening wordt in ieder geval gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Om de financiële risico's te beheersen, heeft het AB van de MGR ervoor gekozen een verdeling te maken van de schaarse middelen over de verschillende voorzieningen. Om het mogelijk te maken dat het uitgeput zijn van een begrotingspost een reden is een voorziening te weigeren, wordt het DB van de MGR de mogelijkheid gegeven budget- of subsidieplafonds in te stellen. Indien het plafond van een bepaalde voorziening wordt bereikt, zal het college, indien zij dit noodzakelijk acht, ervoor zorgen dat als alternatief een andere voorziening aangeboden wordt.

Zoals in de algemene toelichting uitgelegd, heeft het AB van de MGR gekozen voor een globale algemene verordening, die gebaseerd is op de Participatiewet en het Strategisch beleidskader Werk is de Uitkomst!. De verordening wordt uitgewerkt in nadere (beleids)regels. De colleges van de deelnemende gemeenten hebben de bevoegdheid beleidsregels op te stellen gedelegeerd aan het DB.

In dit artikel is tevens vastgelegd dat iemand met een voorziening beschut werk geen nieuwe dienstbetrekking aangeboden krijgt indien de dienstbetrekking door eigen toedoen is beëindigd. Dit geldt gedurende een periode van 12 maanden of voor zolang de persoon in het gedrag waardoor de dienstbetrekking is beëindigd, volhardt. De middelen die de MGR heeft om personen voorzieningen aan te bieden dienen zo efficiënt en effectief mogelijk in te worden gezet, wanneer de gerede kans op herhaling bestaat van het ongewenste gedrag, heeft de inzet van opnieuw de voorziening beschut werk geen meerwaarde voor de arbeidsinschakeling. In deze situatie zal doorgaans opnieuw beoordeeld worden of iemand nog steeds aangewezen is op beschut werk. Daarnaast kan er worden bezien of de inzet van een andere Participatiewetvoorziening noodzakelijk is. Ook de inzet van de voorziening Op werk naar werk uit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) kan dan in overleg met betrokkene overwogen worden.

Artikel 3. Algemene bepalingen over ondersteuning en voorzieningen

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen. Ondersteuning bij de arbeidsin-

schakeling behoeft niet perse de inzet van een voorziening in te houden. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Indien er een voorziening ingezet wordt, kan dat één van de voorzieningen zijn die genoemd zijn in de verordening maar dat hoeft niet per se. De opsomming in de verordening is namelijk niet limitatief.

Tevens geeft dit artikel aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de personen uit de doelgroep als bedoeld in de artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA wordt hierop voor een periode van twee jaar een uitzondering gemaakt. De wet bepaalt nl. dat dit deel van de doelgroep nog voor ondersteuning in aanmerking tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Een andere reden om een voorziening te beëindigen is wanneer de werkgever waar de belanghebbende onbetaalde werkzaamheden verricht de plaatsingsovereenkomst beëindigt. Zonder werkplek is het immers niet mogelijk om invulling te geven aan een voorziening als een proefplaats, leerwerkplek of participatieplaats. Dit geldt eveneens wanneer het scholingsinstituut de scholing beëindigt.

Artikel 4. Werkgeversbonus

Een werkgever kan als hij een reguliere dienstbetrekking met personen uit de doelgroep aangaat of deze verlengt in aanmerking komen voor een subsidie van maximaal € 2000,- mits het college de voorziening noodzakelijk acht voor de persoon. Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid of arbeid met loonkostensubsidie te verkrijgen, dan wordt de bonus geweigerd. Het DB zal nadere regels vaststellen die zien op het toekennen van deze subsidie. Bovendien is, voor zover het DB hier niet vanaf afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking op de subsidieverstrekking van toepassing. Daarnaast is ook de Algemene Wet bestuursrecht van toepassing.

Artikel 5. Proefplaats

Via de inzet van een proefplaats kan een werkgever bezien of de betreffende persoon uit de doelgroep in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Tevens kan hiermee bij een persoon met een indicatie loonkostensubsidie een loonwaarde worden bepaald. Een proefplaats wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op betaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaats is slechts van korte duur en met name bedoeld om de werkgever over de streep te trekken.

Artikel 6 Tijdelijke loonkostensubsidie

De in artikel 6 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 6 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een grote afstand op de arbeidsmarkt, dit kunnen bijvoorbeeld 55-plussers zijn zonder recente werkervaring, alleenstaande ouders met kinderen of personen zonder startkwalificatie of personen die wel gehandicapt zijn maar niet in aanmerking komen voor een indicatie loonkostensubsidie. Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten daarmee voor deze personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een gelijk speelveld te creëren.

Er wordt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon vergoed, waarbij ook een bepaald percentage wordt vergoed van de werkgeverslasten en wel over het deel waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt. Hierbij wordt aangesloten bij het percentage uit de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. Het DB krijgt de mogelijkheid om hiervan af te wijken. Er kunnen zich situaties voordoen waarbij 100% van het WML als loonkostensubsidie noodzakelijk is. Subsidie verstrekken is alleen toegestaan als de betreffende vacatures niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat subsidiëring van de dienstbetrekking alleen is toegestaan indien de betreffende vacatures niet zijn ontstaan door ontslag vanwege economische redenen binnen een periode van 26 weken vóór aanvang van de dienstbetrekking. Bij ontslag vanwege eigen initiatief van de werknemer, handicap, ouderdomspensioen, vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of gewettigd ontslag om dringende redenen is subsidiëring dus wel mogelijk, ook binnen de periode van 26 weken.

Artikel 7 Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van begeleiding die gekoppeld is aan het verrichten van werkzaamheden. Jobcoaching moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de medewerker zonder die geboden begeleiding in

redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten en heeft tot doel dat een medewerker wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder deze begeleiding bij een werkgever regulier werkzaam kan zijn. Het kan ook zijn dat de jobcoaching zo vorm wordt gegeven dat de werkgever gecoacht wordt bij het begeleiden van de persoon op de werkplek. Het DB kan in nadere regels de duur van de persoonlijke ondersteuning beperken. De werkgever kan ook een subsidie aanvragen zodat hij zelf de jobcoaching kan regelen. Voor de subsidiehoogte en subsidievoorwaarden wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de regels van het UWV. Het DB kan hiervan afwijken.

Artikel 8. Leerwerkplek

Een leerwerkplek kan ingezet worden voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Een leerwerkplek duurt maximaal zes maanden. In beginsel wordt ervan uitgegaan dat de persoon in kwestie een goede beroepshouding heeft. Er ligt bij een werkplek dan ook meer nadruk op het leren van vakvaardigheden en het opdoen van werkervaring in de betreffende beroepsrichting dan bij een ontwikkeltraject het geval is.

Indien onbeloonde werkzaamheden deel uitmaken van een leerwerkplek zijn deze werkzaamheden additioneel. Niet de arbeid die verricht wordt staat centraal, maar de ontwikkeling van de persoon. De leerwerkplek kan verlengd worden met maximaal zes maanden. Dat is het geval wanneer deze voorziening in combinatie met een BBL-opleiding is ingezet.

Artikel 9. Ontwikkeltraject

Een ontwikkeltraject kan ingezet worden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die hun werknemersvaardigheden moeten ontwikkelen en nog geen (goede) kijk hebben op hun arbeidsmarktmogelijkheden. Een ontwikkeltraject duurt maximaal één jaar. Er kan gedurende deze periode onder andere gewerkt worden aan arbeidsritme, sociale vaardigheden, arbeidsmotivatie en aan sociale randvoorwaarden (waaronder kinderopvang, schulden e.d.).

Artikel 10. Taalstages en Oriëntatietrajecten

De bedoeling van taalstages en oriëntatietrajecten is de personen uit de doelgroep met een vluchtelingen- en migrantenachtergrond te ondersteunen bij het verbeteren van de Nederlandse taal door hun onder te dompelen in een Nederlandse werkomgeving en hun inzicht te geven in wat er van hun verwacht wordt in een Nederlandse werkomgeving. Hierdoor krijgen ze ook meer inzicht in hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Een taalstage wordt gecombineerd met het volgen van taallessen.

Artikel 11. Beschut werk

Het college zet de voorziening beschut werk in bij personen uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (10b, eerste lid).

De betreffende personen komen bij door het DB van de MGR aangewezen werkgevers in dienst. Dit zijn werkgevers, meestal zorginstellingen, die in staat zijn om de benodigde intensieve begeleiding te bieden en de beschutte omstandigheden te creëren. Deze instellingen krijgen ter vergoeding van de loonkosten een wettelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, behalve voor personen met een WAJONG-uitkering. Voor personen met een WAJONG-uitkering kan de werkgever bij het UWV loondispensatie aanvragen. T.b.v. het verlenen van de loonkostensubsidie dient eerst de loonwaarde van de betreffende persoon te worden vastgesteld. Dit zal doorgaans geschieden door een loonwaarde-onderzoek op de werkplek tijdens een proefplaats die voorafgaande aan de dienstbetrekking wordt ingezet. De dienstbetrekking wordt in eerste instantie in de regel aangegaan voor één jaar en kan daarna, indien de belanghebbende nog steeds op beschut werk is aangewezen, verlengd worden. Voor de begeleiding wordt een subsidie verstrekt.

Indien het aantal dienstbetrekkingen bereikt is waarvoor de MGR de financiële middelen krijgt van het rijk, ontstaat er een wachtlijst. Tijdens de periode dat de belanghebbende op de wachtlijst staat, zal er gekeken worden naar andere voorzieningen die ingeschakeld zouden kunnen worden. Hierbij kan ook gedacht worden aan arbeidsmatige dagbesteding in het kader van de Wmo.

Artikel 12. Detacheringsbanen

Een detacheringsbaan is een dienstbetrekking bij de MGR als uitvoeringsorganisatie van de detacheringsbanen. Als deze dienstbetrekking door de MGR beëindigd wordt, eindigt ook de voorziening. Detacheringsbanen zijn bedoeld voor personen uit de doelgroep die al beschikken over basale werknemersvaardigheden maar toch niet bij reguliere werkgevers aan het werk kunnen geraken omdat hun afstand tot de arbeidsmarkt nog te groot is. Daarnaast is de voorziening alleen bestemd voor personen

uit de doelgroep Participatiewet die beschikken over een indicatie beschut werk of een indicatie Banenafpraak.

Via de detachingsbaan kan de belanghebbende werkervaring bij derden opdoen en laten zien dat hij in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. De belanghebbende wordt pas door de MGR in dienst genomen als een werkgever verklaard heeft met de MGR een inleenovereenkomst aan te willen gaan.

Een detachingsbaan is in de regel een tijdelijke baan. Uitstroom naar een reguliere werkgever al dan niet met de inzet van loonkostensubsidie staat voorop. Alleen personen met een indicatie beschut werk kunnen op termijn in aanmerking komen voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. De arbeidsvoorwaarden die op de detachingsbanen van toepassing zijn, zijn vastgelegd in de cao Aan de slag.

De detachingsbanen worden onder andere gefinancierd met de inzet van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 13 Scholing

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. Er mag geen scholing ingezet worden die langer dan 12 maanden in beslag neemt. Het DB kan hierop echter uitzonderingen maken. Dat legt het DB vast in nadere regels.

Artikel 14. Diagnose

Dit onderzoek kan zowel voor de inzet van een voorziening als tussentijds worden ingezet bijvoorbeeld als het noodzakelijk is om te bepalen of een reeds ingezette voorziening nog geschikt is. Het doel van dit onderzoek is dat er een goede indicatie wordt verkregen en er arbeidsinschakeling op maat kan worden aangeboden. Vooral bij lichamelijke en psychische beperkingen is een dergelijk onderzoek van belang. De resultaten van het onderzoek kunnen er ook toe leiden dat er voorlopig geen voorziening wordt geboden en er een zorgtraject wordt opgestart door de deelnemende gemeente. Dit onderzoek kan ook verricht worden in de praktijk door op een additionele werkplek gedurende een bepaalde periode te kijken welke mogelijkheden en beperkingen er zijn.

Artikel 15. Premie participatieplaats

Dit artikel regelt de premie voor uitkeringsgerechtigden werkzaam op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal uren en de duur dat er gewerkt wordt. Pas nadat er zes volledige maanden zijn gewerkt kan de premie uitgekeerd worden.

Bovendien dient er dan in deze periode voldoende meegewerkt te zijn aan de arbeidsinschakeling. Indien de participatieplaats reeds stopt voordat er zes volle maanden zijn gewerkt, wordt er over de gewerkte maanden geen premie verstrekt.

Artikel 16. Overige vergoedingen

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling die door het college zijn ingezet kan de uitkeringsgerechtigde of de werkgever die een persoon met loonkostensubsidie in dienst neemt geconfronteerd worden met bepaalde noodzakelijke kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten, vervoerskosten, werkplekaanpassingen en kosten voor tussenschoolse opvang. Het DB stelt hierover nadere regels vast. Het DB is bevoegd niet-uitkeringsgerechtigden en personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de wet uit te sluiten van bepaalde vergoedingen. De ratio hierachter is dat deze personen uit de doelgroep reeds beschikken over een inkomen waarmee zij in staat worden geacht deze kosten te dragen. Indien de uitkeringsgerechtigde een reguliere baan aanvaardt waardoor volledige uitstroom uit de uitkering nog niet bereikt wordt, worden kosten die te maken hebben met het behoud van dit reguliere werk ook door het DB van de MGR vergoed (bijvoorbeeld reiskosten en tussenschoolse opvangkosten) gedurende een periode van maximaal twee jaar. Na afloop van deze twee jaar zal de belanghebbende zich tot de deelnemende gemeente moeten wenden.

Artikel 17. Innovatie, hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

In de praktijk is gebleken dat er behoefte is om voor bepaalde subgroepen uit de doelgroep af te kunnen wijken van de verordening om zodoende beter afgestemde voorzieningen aan te kunnen bieden. Het AB geeft het college via dit experimenteerartikel de mogelijkheid om van de regels in de verordening af te wijken. Echter dit kan alleen als het DB haar goedkeuring geeft. Dat betekent dan ook dat een experiment eerst ook ter advisering dient te worden voorgelegd aan de Bestuurscommissie Werk en aan de Kandidatenraad van de MGR.

Artikel 18. Intrekking en overgangsbepalingen

In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

In dit artikel wordt vastgelegd dat de verordening op 1 januari 2022 in werking treedt met uitzondering van artikel 12. Artikel 12 treedt later in werking omdat voor het uitvoeren van de detacheringsbanen door de MGR eerst andere regelgeving moet zijn aangepast.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen op 15 november 2021,

De Secretaris,

J. Hol

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls