

Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (MGR);

gelet op artikel 6 van de MGR en de artikelen 8a eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet;

gelezen het voorstel van het Dagelijks Bestuur van 12 februari 2026;

gelezen hebbende het advies van de Bestuurscommissie Werk van 29 januari 2026;

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026.

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. 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;
 - b. AB: algemeen bestuur van de MGR;
 - c. DB: dagelijks bestuur van de MGR;
 - d. college: elk college van burgemeester en wethouders van de aan de MGR deelnemende gemeenten;
 - e. doelgroep: personen als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onder a, 7a, eerste en derde lid vanaf dat zij de leeftijd van 16 hebben bereikt en artikel 10d, tweede lid van de wet;
 - f. kwetsbare jongeren: jongeren vanaf 16 jaar die niet vallen onder artikel 7a, eerste lid onder a van de wet, die een opleiding volgen aan een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, een school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet op het voorgezet onderwijs of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra, die loopbaanbegeleiding krijgen van deze scholen dan wel instellingen en door het college niet in staat worden geacht zelfstandig hun opleiding te vervolgen of werk te vinden na afronding van hun opleiding; ook jongeren als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, onder c van de wet vallen hieronder als zij volgens het college niet in staat worden geacht zelfstandig hun opleiding te vervolgen of werk te vinden na afronding van hun opleiding;
 - g. uitkeringsgerechtigde: een persoon met een algemene bijstandsuitkering als bedoeld in de Participatiewet, een uitkering ingevolge de loaw, loaz of de ANW of een uitkering ingevolge de WW, ZW of WIA-uitkering voor zover het college de opdracht tot ondersteuning bij de arbeidsinschakeling ten aanzien van deze personen heeft;
 - h. persoon die structureel functioneel beperkt is: persoon uit de doelgroep met beperkingen ten gevolge van ziekte of gebrek met een structureel karakter;
 - i. grote afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs mogelijk na een termijn van één half tot twee jaar;
 - j. korte afstand tot de arbeidsmarkt: het verrichten van betaalde arbeid is redelijkerwijs mogelijk binnen één half jaar;
 - k. 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;
 - l. sociale onderneming: een onderneming die primair en expliciet een maatschappelijk doel nastreeft, die financieel zelfvoorzienend is en sociaal in de wijze waarop de onderneming wordt gevoerd. De sociale onderneming moet deelnemer zijn van Code Sociale Ondernemingen of lid zijn van Social Enterprise NL.
 - m. voorziening: een instrument gericht op het verkrijgen of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - n. werkvoorziening: een middel of dienst die beoogt een persoon die structureel functioneel beperkt is te ondersteunen bij het aan het werk gaan of bij de uitoefening van zijn werkzaamheden; tot de werkvoorzieningen behoren: persoonlijke ondersteuning bij werk, een meeneembare voorziening, een vervoersvoorziening of een intermediaire voorziening;

- o. 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; deze ondersteuning kan ook ingezet worden voor personen die niet structureel functioneel beperkt zijn, doch wel ondersteuning behoeven bij het aan het werk gaan of het uitoefenen van werkzaamheden;
- p. intermediaire voorziening: een voorziening als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet waarbij er sprake is van persoonlijke dienstverlening die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie;
- q. meeneembare voorziening: een voorziening als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet waarbij er sprake is van een materieel hulpmiddel voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen;
- r. vervoersvoorziening: een voorziening als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet die ertoe trekt dat de persoon die structurele functioneel beperkt is zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken;
- s. werkgeversvoorziening: een voorziening aan de werkgever die ertoe strekt dat de persoon met een structureel functionele beperking zijn werkzaamheden bij de werkgever kan uitoefenen en die naar zijn aard duurzaam is verenigd met het bedrijf van de werkgever.
- t. scholing: iedere vorm van onderwijs, cursus of training waarbij kennis of vaardigheden worden bijgebracht;
- u. sociaal domein: maatschappelijke ondersteuning als bedoeld in Wet maatschappelijke ondersteuning, jeugdhulp, kinderschermingsmaatregelen en jeugdreclassering als bedoeld in de Jeugdwet, voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten op basis van de Wet educatie en beroepsonderwijs, schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening of ondersteuning op grond van de Participatiewet of Wet Inburgering 2021;
- v. traject Individuele Plaatsing en Steun: een methode om personen met een ernstige psychische aandoening of common mental disorder die voor hun aandoening in behandeling of begeleiding zijn bij een GGZ-instelling te begeleiden naar en op werk;
- w. wet: de Participatiewet (Staatsblad 2014, nummer 270) zoals deze nadien is of wordt gewijzigd.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Doelgroep voorzieningen, evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan ondersteuning bij de arbeidsinschakeling geven en daarbij voorzieningen aanbieden aan of ten behoeve van personen uit de doelgroep, personen als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, kwetsbare jongeren en personen ouder dan 27 jaar als bedoeld in artikel 7a, zevende lid, van de wet 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 eveneens ondersteuning bij de arbeidsinschakeling geven en daarbij voorzieningen aanbieden aan personen die niet tot de doelgroep behoren indien zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt, niet onder de re-integratieverantwoordelijkheid van UWV of een andere organisatie vallen, zij naar verwachting zonder die ondersteuning op afzienbare termijn een beroep zullen doen op een voorziening van de Participatiewet en zij woonachtig zijn in één van de deelnemende gemeenten zoals bedoeld in artikel 40, eerste lid van de wet. Het college kan voor deze personen slechts de voorzieningen aanbieden genoemd in artikel 16 lid, eerste lid van deze verordening.
3. Het college kan indien een persoon uit de doelgroep verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen besluiten de voorziening voort te zetten tenzij er sprake is van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet. Hierover stelt het DB nadere regels vast.
4. De ondersteuning bij de arbeidsinschakeling is gericht op het verkrijgen van 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.
5. 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.
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. 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. In aanvulling op de voorzieningen die in de wet staan, kan het college de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan.
2. Het college weigert een voorziening als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep van de wet of van deze verordening;
 - b. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - c. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
 - d. het door het college ingestelde plafond wordt bereikt.
 - e. Het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet op het voorgezet onderwijs of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra het verzoek om ondersteuning heeft gedaan en daarbij geen overgangsdokument heeft verstrekt.
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - b. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
4. Het DB stelt ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in artikel 24, nadere regels vast.
5. 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 of de wet 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 die als voorziening is ingezet 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.
6. Indien door het college een subsidie wordt verstrekt, is hierop tevens de Nijmeegse Kaderverordening subsidies van toepassing, voor zover in of op basis van onderhavige verordening nader vast te stellen regels, daarvan niet afgeweken is. Vanaf het moment dat het AB een subsidieverordening voor de MGR heeft vastgesteld is deze verordening van toepassing op de subsidies die door het college verstrekt worden.
7. Het DB kan de bedragen of subsidies die op basis van deze verordening worden verstrekt, met uitzondering van de premie bedoeld in artikel 17 van deze verordening, jaarlijks indexeren met het percentage genoemd in de Begrotingsrichtlijn Rijk van Nijmegen tenzij indexering volgt uit wet en regelgeving. Het DB stelt hierover nadere regels vast.

8. Het college biedt de persoon uit de doelgroep de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, en zo veel mogelijk in overleg met de persoon, intern af ter bevordering van de integrale ondersteuning van de betreffende persoon. Het college houdt hierbij ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen.

Artikel 4. Werkgeversbonus

1. Het college kan werkgevers ambtshalve of op aanvraag een werkgeversbonus verstrekken met als doel werkgevers te stimuleren om met een persoon uit de doelgroep een reguliere (gesubsidieerde) dienstbetrekking aan te gaan en deze vervolgens te verlengen.
2. De werkgeversbonus is een eenmalige subsidie van maximaal € 2.000,00 netto per dienstverband dat aangegaan wordt en is een (gedeeltelijke) tegemoetkoming in door de werkgever te maken kosten waaronder begeleidings-, scholings- of ziekteverzuimkosten.
3. De maximale subsidie van € 2000,00 wordt verstrekt indien het dienstverband aangegaan wordt voor de periode van één jaar. Bij een korter dienstverband doch minimaal 26 weken, wordt de subsidie naar rato verstrekt. De werkgever kan bij de verlenging van dit dienstverband in aanmerking komen voor het restant aan werkgeversbonus.
4. Er wordt door het college geen subsidie verstrekt als het dienstverband in de proeftijd beëindigd wordt.
5. De arbeidsduur per week van de persoon uit de doelgroep die in dienst genomen wordt, moet minimaal 24 uur bedragen, tenzij een dienstverband aangeboden wordt voor het aantal uren dat de persoon volgens het college maximaal in staat is te werken of indien er sprake is van bijzondere omstandigheden bij de werkgever zoals dat het gebruikelijk is in de branche om dienstverbanden met een kortere arbeidsduur aan te bieden.
6. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst - bij voldoende functioneren na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
7. De werkgever draagt er zorg voor dat er geen sprake is van verdringing van arbeid of van verstoring van de concurrentieverhoudingen.
8. Het college kan ook een werkgeversbonus verstrekken indien de dienstbetrekking waarvoor eerder geen werkgeversbonus is verstrekt, verlengd wordt onder de volgende aanvullende voorwaarden:
 - a. er is sprake van een dienstbetrekking waarvoor een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d of 10b van de wet is ingezet of een tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel zes van deze verordening; en
 - b. de persoon uit de doelgroep hoeft door de verlenging van de dienstbetrekking geen beroep meer te doen op een aanvullende bijstandsuitkering voor levensonderhoud als bedoeld in de wet of zijn dienstverband wordt uitgebreid tot het aantal uren dat de persoon in staat wordt geacht te kunnen werken.
9. Het college kan de werkgeversbonus verhogen tot maximaal € 4000,00 netto per dienstverband om werkgevers, niet zijnde payroll-organisaties, te stimuleren om inclusief te ondernemen en duurzame arbeidsrelaties aan te gaan met personen uit de doelgroep loonkostensubsidie, beschut werk of statushouders die nog niet voldoen aan de gestelde taaleisen. Het aantal personen dat de werkgever per jaar een dienstverband aanbiedt wordt nader overeengekomen en bedraagt minimaal twee. De subsidie is een bijdrage in de aantoonbare extra kosten voor de begeleiding of de werkplekaanpassingen die de werkgever moet maken of de extra risico's die de werkgever loopt. De volgende aanvullende voorwaarden zijn van toepassing:
 - a. het college stelt eerst vast dat er bij werkgever voldoende werk voorhanden is en werkgever voldoende continuïteit daarin kan bieden.
 - b. de werkzaamheden zijn passend voor personen uit de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in 10c van de wet of beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet.
 - c. De maximale subsidie van € 4000,00 wordt verstrekt indien het dienstverband aangegaan wordt voor de periode van één jaar. Bij een korter dienstverband doch minimaal 26 weken, wordt de subsidie naar rato verstrekt. De werkgever kan bij de verlenging van dit dienstverband in aanmerking komen voor het restant aan werkgeversbonus.
 - d. De minimale arbeidsduur van de dienstverbanden die de werkgever aangaat bedraagt 24 uur per week of het aantal uren dat het college bepaald heeft dat de betreffende persoon kan werken, waarbij contracten van minder dan 12 uur per week niet meetellen.
 - e. Het college maakt afspraken over de begeleiding die de werkgever deze personen biedt en de mogelijke aanpassingen die op de werkvloer nodig zijn. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
 - f. Indien de werkgever een sociale onderneming is, wordt aangenomen dat de werkgever inclusief onderneemt. De eis dat vooraf afgesproken wordt hoeveel personen per jaar er aangenomen worden en dat dit er minimaal twee moeten zijn, geldt in die situatie niet. De overige voorwaarden zijn wel van toepassing.

10. Het college stelt een plafond vast ten aanzien van het aantal op basis van het negende lid te verstrekken werkgeversbonussen. Indien dat plafond wordt bereikt, kan het college als alternatief een werkgeversbonus ter hoogte van het tweede lid aanbieden.
11. In aanvulling op artikel 3, tweede lid, weigert het college de werkgeversbonus als:
 - a. de werkgeversbonus niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de persoon uit de doelgroep;
 - b. niet voldaan wordt aan de door het college aan de subsidie verbonden verplichtingen;
12. In aanvulling op artikel 3, derde lid, kan het college de werkgeversbonus weigeren als uit evaluaties blijkt dat eerder niet is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen en dit toerekenbaar is aan de werkgever. Dit geldt ook als uit deze evaluaties blijkt dat de werkgever om andere redenen dan de bedrijfseconomische situatie of onvoldoende functioneren van de werknemers de dienstverbanden niet verlengt waardoor er geen sprake is van het aangaan van duurzame arbeidsrelaties.

Artikel 5. Proefplaats

1. Het college kan op aanvraag van een werkgever of een persoon uit de doelgroep een proefplaats als bedoeld in artikel 6, onder h, van de Participatiewet aanbieden voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
2. Het doel van de proefplaatsing is te bezien of de persoon kan voldoen aan de door de werkgever gestelde functie-eisen.
3. De termijn van twee maanden kan verlengd worden met maximaal vier maanden als dat in het belang van de re-integratie van de persoon en naar het oordeel van het college noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt, de mate van complexiteit van het werk of een combinatie hiervan.
4. Voor een proefplaats wordt er door het college uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de de persoon uit de doelgroep;
 - b. de persoon uit de doelgroep, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - c. hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de persoon uit de doelgroep de werkzaamheden niet al eerder beloond of onbeloond bij werkgever of diens rechtsvoorganger heeft verricht tenzij dit langer dan vijf jaar geleden is of er is sprake van een geheel andere functie met andere taken en verantwoordelijkheden;
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon uit de doelgroep bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd of uitzendbeding voor minimaal het aantal uren per week waarop de werkzaamheden in de proefplaats worden verricht, in dienst zal nemen;
 - f. de werkgever ten behoeve van de persoon uit de doelgroep een aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten; en,
 - g. de werkgever geen uitzend- of detachingsorganisatie is, tenzij de werkgever aantoont dat de inlener ervan op de hoogte is gesteld dat de persoon onbeloond, werkzaamheden verricht en er voor de werkzaamheden die door de persoon uit de doelgroep gedurende de proefplaats worden verricht geen kosten in rekening worden gebracht bij deze inlener.
5. In aanvulling op artikel 3, tweed lid weigert het college de toestemming, bedoeld in het vierde lid als:
 - a. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk;
 - b. het college gegronde vermoedens heeft dat de werkgever de proefplaats oneigenlijk gebruikt of misbruikt.
6. Indien er tijdens een proefplaats die minimaal twee maanden heeft geduurd, geconstateerd wordt door een deskundige dat de persoon uit de doelgroep loonwaardeverlies heeft, wordt er voor het dienstverband dat hierop volgt geen forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
7. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten. Dit geldt niet voor een vakantie die tijdens de proefplaats plaatsvindt.

Artikel 6. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een dienstverband aangaan met een uitkeringsgerechtigde die door andere omstandigheden dan loonwaardeverlies, een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt heeft.

2. Onder kwetsbare positie wordt in ieder geval begrepen dat werkgevers niet bereid zijn de uitkeringsgerechtigde aan te nemen vanwege:
 - a. het feit dat de uitkeringsgerechtigde een leeftijd van 55 jaar of ouder heeft en geen (recent) arbeidsverleden of erkende relevante kwalificaties heeft.
 - b. het feit dat de uitkeringsgerechtigde alleenstaande ouder is met een kind onder de vijf jaar of een ouder kind met medische problemen.
3. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% van het totale bedrag aan het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiegeld op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en vakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding van werkgeverslasten, gedurende een periode van maximaal 12 maanden. De loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter dan de normale arbeidsduur bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en vakantiebijslag.
4. De vergoeding van werkgeverslasten als bedoeld in het derde lid is een percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt en wordt door het DB vastgesteld overeenkomstig artikel 1 van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
5. Het college kan in afwijking van lid 3 en lid 4 van dit artikel in bijzondere omstandigheden 100% van het wettelijk minimumloon toekennen en een hoger bedrag aan werkgeverslasten. Het DB stelt hierover nadere regels vast.
6. In aanvulling op artikel 3, tweede lid, wordt de subsidie geweigerd als:
 - a. de werkgever een aanspraak kan maken op andere financiële tegemoetkomingen voor het in dienst treden van de werknemer;
 - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en er verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt;
 - c. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk;
 - d. er een werkgeversbonus als bedoeld in artikel 4 wordt verstrekt.
7. Het college stelt een plafond vast ten aanzien van het aantal tijdelijke loonkostensubsidies dat kan worden verstrekt.

Artikel 7. Leerwerkplek

1. Het college kan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een leerwerkplek aanbieden.
2. Een leerwerkplek heeft als doel het ontwikkelen van vakvaardigheden en het opdoen van werkervaring.
3. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden en kan, indien de leerwerkplek in combinatie met een opleiding wordt ingezet, met maximaal zes maanden verlengd worden.
4. Het college draagt er zorg voor dat de afspraken die zien op het verrichten van de werkzaamheden schriftelijk worden vastgelegd.
5. Als de werkzaamheden op de leerwerkplek wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het derde lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 8. Ontwikkeltraject

1. Het college kan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een ontwikkeltraject aanbieden. Dit kan onder meer bestaan uit het verrichten van additionele werkzaamheden en trainingen.
2. Een ontwikkeltraject duurt maximaal één jaar en heeft als doel het opdoen van werknemersvaardigheden en het oriënteren op de arbeidsmarkt.
3. Indien er tijdens het ontwikkeltraject sprake is van het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat de afspraken die hierop zien schriftelijk worden vastgelegd.
4. Als de werkzaamheden op het ontwikkeltraject wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.
5. Het college kan ontwikkeltrajecten aanbieden die een combinatie vormen van een diagnose als bedoeld in artikel 15 en een ontwikkeltraject. Deze trajecten duren maximaal drie maanden en kunnen verlengd worden met maximaal drie maanden. Naast het doel in het tweede lid, kan dit ontwikkeltraject tevens de doelen hebben zoals genoemd in artikel 15, eerste lid.
6. Het college kan voor de ontwikkeltrajecten, als bedoeld in het vijfde lid, een subsidie verlenen aan de werkgever die een werkplek en werkplekbegeleiding ter beschikking stelt, die eventueel aangevuld wordt met trajectbegeleiding en training. Het maximale bedrag dat het college per drie maanden kan toekennen, bedraagt € 4840,00. Dit is inclusief btw. Het DB stelt hierover nadere regels vast.

Artikel 9. 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 de Nederlandse taal waaronder vak- en werkvloertaal, ze kennis te laten maken met de Nederlandse werkcultuur en werknemersvaardigheden en ze te ondersteunen bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt en hun opleidingsmogelijkheden.
3. Indien er sprake is van het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden tijdens de taalstages en oriëntatietrajecten dan draagt het college er zorg voor dat afspraken die hierop zien schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 10. Beschut werk

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 voorziening beschut werk kan het college in ieder geval de voorziening proefplaats, ontwikkeltraject, sociale activering of diagnose aanbieden.
4. Ter uitvoering van de dienstbetrekkingen als bedoeld in het eerste lid, worden de personen die zijn aangewezen op beschut werk door het college bemiddeld naar een dienstverband bij werkgevers, niet zijnde de MGR, die in staat zijn werkzaamheden in een beschutte werkomgeving aan te bieden en te voorzien in de daarbij behorende intensieve begeleiding. Of, indien dit (nog) niet mogelijk is, kan door het college een detachingsbaan als bedoeld in artikel 11 van deze verordening aangeboden worden.
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 die een werkgever maakt, voor een persoon die aangewezen is op beschut werk verleent het college gedurende het dienstverband of een hieraan voorafgaande proefplaats een subsidie. De subsidie bedraagt ten hoogste € 776,72 per maand inclusief btw per maand. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de subsidiehoogte en de subsidievoorwaarden.
7. De subsidie die werkgever verleent wordt op basis van artikel 10b juncto 10d vierde lid van de wet, wordt ambtshalve tijdelijk verhoogd naar 68% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantietoelagen op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen, vermeerderd met de bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Deze tijdelijke verhoging duurt tot maximaal 1 januari 2028 of, als het dienstverband eerder eindigt, tot die beëindigingsdatum. Het doel van deze subsidie is werkgevers te stimuleren dienstbetrekkingen aan te gaan met personen die aangewezen zijn op beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet en een aanvullende bijdrage te leveren in de kosten voor het realiseren van de noodzakelijke beschutte omstandigheden. Het DB kan nadere regels hiervoor opstellen.
8. De subsidie als bedoeld in lid 7 van dit artikel kan met terugwerkende kracht tot 12 februari 2026 worden ingezet.

Artikel 11. Detacheringsbanen

1. Het college kan personen die aangewezen zijn op beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de wet, een dienstbetrekking bij de MGR aanbieden waarbij in een beschutte omgeving wordt gewerkt. Deze dienstbetrekking valt onder het aantal te realiseren dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 10, eerste lid van deze verordening.
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 detachingsbaan om een dienstverband bij een reguliere werkgever, te verkrijgen.
3. Het doel van de detachingsbaan 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 tenzij er sprake is van een persoon met een indicatie beschut werk, die reeds drie jaar werkzaam is bij een werkgever als bedoeld in artikel 10, vierde lid en dit dienstverband, zonder dat dit aan de werknemer is te wijten, niet verlengd wordt. In dat geval kan meteen een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
5. De dienstbetrekking kan maximaal twee keer verlengd worden met maximaal één jaar. Aansluitend op het derde dienstverband kan 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 detachingsbaan als voorziening beëindigd wordt.
7. Het college kan personen uit de doelgroep die in het doelgroepregister banenafpraak staan een dienstbetrekking aanbieden bij de MGR van in totaal maximaal één jaar als deze personen naar het oordeel van het college mogelijk aangewezen zijn op werkzaamheden in een beschutte omgeving. Het doel van deze dienstbetrekking is te onderzoeken of de persoon aangewezen is op beschut werk en de belanghebbenden werkervaring op te laten doen om daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. De dienstbetrekking wordt niet verlengd als geconstateerd wordt door het college dat de persoon niet aangewezen is op beschut werk.
8. Het DB stelt een plafond vast ten aanzien van het aantal te realiseren detachingsbanen.

Artikel 12. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. Een scholing duurt niet langer dan twee 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 college kan per persoon uit de doelgroep maximaal € 2500,00 aan scholing besteden. Deze grens kan door het college overschreden worden indien een werkgever schriftelijk verklaart dat de persoon in dienst genomen wordt als de scholing met goed gevolg wordt afgerond. De trainingen die door de MGR zelf worden gegeven, worden niet meegerekend bij de bepaling van de hoogte van dit maximale bedrag. Het DB stelt hier nadere regels vast.
5. Scholing kan ook bestaan uit leren in de praktijk. In dat geval wordt de scholing gecombineerd met een door het college gesubsidieerde arbeidsovereenkomst, proefplaats of leerwerkplek.

Artikel 13. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de persoon een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en in staat wordt geacht op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
2. Indien de activiteiten bestaan uit het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden draagt het college er zorg voor dat:
 - a. deze activiteiten verricht worden bij maatschappelijke organisaties binnen het Rijk van Nijmegen zonder winstoogmerk; en,
 - b. de afspraken hieromtrent schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 14. Maatwerkvoorziening

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden of personen tot aan 27 jaar die onder de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onder a van de wet vallen een voorziening aanbieden die afgestemd is op de capaciteiten en de situatie van de persoon indien de voorzieningen uit de verordening niet toereikend of adequaat zijn gezien de specifieke situatie van deze personen.
2. De voorziening moet ertoe bijdragen dat binnen een termijn van maximaal twee jaar algemeen geaccepteerde arbeid kan worden aanvaard.
3. Het bedrag dat het college maximaal kan besteden aan een maatwerkvoorziening bedraagt € 2500,00 tenzij er sprake is van een traject Individuele Plaatsing en steun (IPS) en er hiervoor geen beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.

Artikel 15. 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 16. Voorzieningen voor jongeren

1. De volgende voorzieningen kan het college aanbieden aan kwetsbare jongeren:
 - a. een diagnose als bedoeld in artikel 15 van deze verordening om te kunnen bepalen welke vervolgstappen mogelijk zijn;
 - b. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 19 indien dit niet geboden kan worden door de betrokken onderwijsinstelling en dit noodzakelijk wordt geacht om een stage succesvol af te kunnen ronden;
 - c. een maatwerkvoorziening als bedoeld in artikel 14 indien de voorzieningen genoemd onder sub a of b niet toereikend of adequaat zijn, waarbij het college eerst onderzoekt of de kosten hiervan gedeeld kunnen worden met de betrokken onderwijsinstelling.

2. De artikelen 1,2,3,14,15,18,19, 26, 27, en 28 van onderhavige verordening zijn van overeenkomstige toepassing op de ondersteuning die kwetsbare jongeren wordt geboden. De overige artikelen uit de verordening zijn niet van toepassing.
3. Het college kan ten behoeve van jongeren die tot de doelgroep behoren de voorzieningen uit de verordening inzetten voor zover de specifieke voorwaarden van de voorziening jongeren niet uitsluiten. Een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, kan voor een jongere als bedoeld in artikel 7, derde lid, van de wet alleen ingezet worden als dit noodzakelijk is voor het verkrijgen van een leerwerkovereenkomst of ter ondersteuning van een leerwerktraject.

Artikel 17. Premie voor het werken op een participatieplaats

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

1. € 600,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 24 uur of meer per week,
2. € 420,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 16 tot 24 uur per week,
3. € 210,00 per zes maanden bij een participatieplaats met een arbeidsduur van 8 tot 16 uur per week.

Hoofdstuk 4 Werkvoorzieningen en Werkgeversvoorzieningen

Artikel 18. Werkvoorzieningen algemeen

1. Het college kan (ten behoeve van) een persoon uit de doelgroep die structureel functioneel beperkt is, werkvoorzieningen aanbieden voor zover deze voorzieningen ertoe bijdragen dat beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek voor het vinden of verrichten van werkzaamheden of het volgen van een scholing zoveel als mogelijk opgeheven worden. Bij persoonlijke ondersteuning kunnen ook andere overwegingen een rol spelen.
2. Het college kan de werkvoorzieningen op aanvraag of ambtshalve verstrekken behalve indien er sprake is van een voorziening die in de vorm van een subsidie wordt verstrekt. In dat geval wordt de voorziening alleen op aanvraag verstrekt.
3. Voor het aanvragen van werkvoorzieningen wordt het door het college ter beschikking gestelde formulier gebruikt. Alleen volledig ingevulde, van de gevraagde bijlages voorzien en ondertekende aanvragen worden in behandeling genomen.
4. Het college kan bij het toekennen van werkvoorzieningen een eigen bijdrage hanteren. De eigen bijdrage is het bedrag dat een gezond persoon kwijt zou zijn in de betreffende situatie. Het college kan bij uitkeringsgerechtigden afzien van het hanteren van een eigen bijdrage. Het college stelt hierover nadere regels vast.
5. Het college vergoedt geen werkvoorzieningen die minder kosten dan het drempelbedrag genoemd in het Besluit normbedragen voorzieningen UWV 2023 (of zoals dat nadien gewijzigd wordt) tenzij de werkvoorziening bestemd is voor een uitkeringsgerechtigde. Indien er op hetzelfde moment of binnen één kalenderjaar meerdere voorzieningen worden aangevraagd, dan telt het college de kosten van elk van deze voorzieningen bij elkaar op. Als de som meer is dan het drempelbedrag dan vergoedt het college het totale bedrag van al deze voorzieningen.
6. Algemeen gebruikelijke middelen worden door het college niet als werkvoorziening vergoed. Aanpassingen hieraan kunnen wel voor vergoeding in aanmerking komen. Bij de beantwoording van de vraag of een middel of dienst als algemeen gebruikelijk wordt aangemerkt, wordt door het college de aard van de structurele beperking en de context waarbinnen het middel wordt ingezet, meegewogen.
7. Het college kent de goedkoopste adequate werkvoorziening toe en uitsluitend als de kosten proportioneel zijn of proportioneel te maken zijn, dat wil zeggen dat de opbrengsten moeten opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk.
8. Het college kent geen voorzieningen toe die op grond van andere wettelijke regelingen, waaronder Wet overige OCW-subsidies, de Zorgverzekeringswet, de Arbeidsomstandighedenwet, vergoed kunnen dan wel dienen te worden of behoren tot de standaarduitrusting van een werkgever of algemeen gebruikelijk zijn in een organisatie.
9. Het DB kan nadere regels stellen ten aanzien van het bepalen of een voorziening algemeen gebruikelijk is, of een voorziening adequaat is en, of een voorziening proportioneel is.
10. Het college kan werkvoorzieningen niet met terugwerkende kracht toekennen, tenzij er sprake is van bijzondere individuele omstandigheden.

Artikel 19. Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning aanbieden aan personen uit de doelgroep die structureel functioneel beperkt zijn of ondersteuning behoeven als bedoeld in artikel 10, eerste en tweede lid van de wet of artikel 10da van de wet. Persoonlijke ondersteuning kan gegeven worden

- door een interne werkbegeleider die de dagelijkse begeleiding op het werk biedt of door een jobcoach.
2. Voor de jobcoach gelden de volgende kwaliteitseisen:
 - a. de jobcoach heeft een hbo-opleiding of hbo-werk- en denkniveau; en,
 - b. heeft een opleiding(smodule) voor jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie als zodanig opgeleid; en,
 - c. de jobcoach wordt aantoonbaar regelmatig bijgeschoold of,
 - d. de jobcoach is als jobcoach in dienst bij een organisatie die beschikt over het Keurmerk Blik op werk of OVAL-keurmerk of,
 - e. de jobcoach is geregistreerd als register jobcoach bij de Nederlandse orde van loopbaanadviseurs en outplacementadviseurs (Noloc) of is ingeschreven in het beroepenregister voor jobcoaches bij de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS).
 3. Voor de interne werkbegeleider gelden de volgende eisen:
 - a. de begeleider moet een training hebben gevolgd om personen met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b. aantoonbaar ervaring hebben met het geven van werkinstructies en met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en,
 - c. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
 4. Bij de beoordeling of persoonlijke ondersteuning noodzakelijk is betreft het college in ieder geval het oordeel van de organisatie waar de werkzaamheden worden verricht en het oordeel van de persoon uit de doelgroep voor wie de ondersteuning is aangevraagd.
 5. De duur van de persoonlijke ondersteuning wordt vastgesteld op maximaal drie jaar. De ondersteuning wordt toegekend voor periodes van maximaal één jaar. In bijzondere omstandigheden kan de persoonlijke ondersteuning na de maximale termijn van drie jaar verlengd worden mits dit onderbouwd wordt door een door het college ingeschakelde (arbeids)deskundige.
 6. Het college kan persoonlijke ondersteuning in natura aanbieden of de werkgever hiervoor een subsidie verstrekken. Een subsidie wordt slechts verstrekt bij een proefplaats of dienstverband. Indien de aanvraag van de werkgever aan de gestelde eisen voldoet, wordt gekozen voor het verstrekken van een subsidie tenzij er overwegende bezwaren zijn van de persoon uit de doelgroep of subsidiëring leidt tot schaalvoordelen voor werkgevers. Indien persoonlijke ondersteuning in natura wordt gegeven, worden hiervoor de jobcoaches die werkzaam zijn voor de MGR ingezet, tenzij dit gezien de specifieke situatie van de persoon of werkgever niet passend wordt geacht. In dat geval wordt de werkgever een vergoeding geboden. Die vergoeding bedraagt niet meer dan de uurvergoeding voor persoonlijke ondersteuning vastgesteld in het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV en zoals dat nadien gewijzigd wordt.
 7. Het college bepaalt het aantal begeleidingsuren van de persoonlijke ondersteuning in overleg met de organisatie waar de werkzaamheden worden verricht, de persoon uit de doelgroep en de jobcoach of interne werkbegeleider die de ondersteuning gaat bieden. Daarbij wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes licht, midden en intensief conform de geldende Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV.
 8. Op de subsidie die door het college aan de werkgever kan worden verstrekt, zijn in beginsel de regels van toepassing zoals vastgelegd in de geldende Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV. Het DB kan ten aanzien van de eisen die gesteld worden aan de doelgroep en de dienstbetrekking van dit protocol afwijken. In aanvulling op dit protocol wordt bepaald dat de werkgever op het subsidieaanvraagformulier van het college de begeleidingsdoelen dient aan te geven en de wijze waarop hieraan gewerkt wordt. Bij de beoordeling van de subsidieaanvraag wordt betrokken of dit begeleidingsplan adequaat is. Bij de beoordeling van de verlenging van de subsidie wordt tevens beoordeeld of de persoonlijke ondersteuning over de eerdere periode conform het begeleidingsplan is uitgevoerd.
 9. Voor de subsidiehoogte wordt het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV gevolgd.
 10. Het college onderzoekt voor zover nodig, na een gesprek hierover met de persoon uit de doelgroep en degene die de persoonlijke ondersteuning biedt, of, gelet op de persoonlijke omstandigheden van de persoon, voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, werk naar werk of van werk naar onderwijs noodzakelijk is. Daarbij betreft het college de beschikbare voorzieningen binnen het sociale domein of het onderwijs. Als het college vaststelt dat voortgezette ondersteuning nodig is, wordt de ondersteuning bij voorkeur geboden door een jobcoach van de MGR.
 11. Het college kan persoonlijke ondersteuning ook aanbieden aan personen uit de doelgroep zonder structureel functionele beperkingen die algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening, aanvaarden of een opleiding gaan volgen die uit 's Rijkskas gefinancierd wordt. Het doel hiervan is om de overgang naar werk of onderwijs soepeler te laten verlopen waardoor de kans op uitval verminderd wordt. Deze ondersteuning wordt alleen in natura gegeven en duurt maximaal een half jaar.

Artikel 20. Meeneembare voorziening

1. Het college kan meeneembare voorzieningen verstrekken:
 - a. in natura in eigendom;
 - b. in natura in bruikleen; of
 - c. middels het toekennen van vergoedingen.
2. Het college kan bepalen vanaf welk bedrag de meeneembare voorziening in bruikleen wordt verstrekt.
3. Een meeneembare voorziening kan uitsluitend door het college worden verstrekt als deze afgestemd is op de structurele beperkingen van de persoon.

Artikel 21. Vervoersvoorziening

1. Onverminderd de voorwaarden genoemd in artikel 3 en artikel 18, kan het college een vervoersvoorziening verstrekken als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon is door zijn beperking niet in staat te fietsen of met het openbaar vervoer te reizen; en,
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
2. Het college kan, afhankelijk van de beoordeling wat de goedkoopste adequate voorziening is, een van de volgende vervoersvoorzieningen verstrekken:
 - a. de vergoeding van de kosten voor het moeten gebruiken van het openbaar vervoer;
 - b. een (rolstoel)taxivergoeding;
 - c. een kilometervergoeding voor gebruik eigen of bruikleen vervoermiddel
 - d. een aanpassing van het vervoermiddel van de persoon die structureel functioneel beperkt is;
 - e. een (aangepast) vervoermiddel in bruikleen;
 - f. een vergoeding voor de aanschaf en het gebruik van een bijzonder type vervoermiddel;
 - g. vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer van een door het college noodzakelijk geachte begeleider.
3. Het college kan ook een vergoeding verstrekken voor de vergoeding van de meerkosten voor autorijles in een aangepaste auto.
4. Voor de bedragen die worden vergoed wordt het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV gevolgd.
5. Het college brengt in ieder geval in mindering op de vervoersvoorziening een vergoeding die de werknemer krijgt van de werkgever voor de reiskosten die hij maakt.

Artikel 22. Intermediaire voorziening bij motorische beperkingen

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie. Het gaat hierbij om diensten die door een persoon verricht worden.
2. Voor de vergoeding van de intermediaire activiteit wordt het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV gevolgd.

Artikel 23. Werkgeversvoorziening

1. Het college kan een werkgever op aanvraag een subsidie verstrekken voor de meerkosten die hij moet maken voor het realiseren van werkgeversvoorzieningen om personen met structureel functionele beperkingen die onder de doelgroep vallen in dienst te nemen of te houden.
2. In aanvulling op artikel 3, weigert het college in ieder geval de voorziening als deze:
 - a. niet onlosmakelijk is verbonden met het productiemateriaal, de bedrijfsmiddelen of de werkplek; óf,
 - b. zonder schade toe te brengen aan de bedrijfsmiddelen mee te nemen is; óf,
 - c. een zodanige specifieke aanpassing betreft dat deze – na losmaken hiervan – meegenomen kan worden en van (toegevoegde) waarde voor een andere werkgever is.
3. De leden 3 tot en met 10 van artikel 18 zijn van overeenkomstige toepassing op deze subsidie evenals paragraaf 7.1 en 7.1.1. van het geldende Protocol Voorzieningen UWV.

Hoofdstuk 5. Overige vergoedingen en proces loonkostensubsidie

Artikel 24. Overige vergoedingen

1. Het college kan vergoedingen verstrekken voor overige kosten die door de persoon uit de doelgroep 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 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.
 3. Het DB stelt nadere regels ten aanzien van welke overige 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, tweede lid van de wet niet in aanmerking komen voor de betreffende vergoeding.

Artikel 25. Administratief proces loonkostensubsidie

1. Het college neemt bij het verstrekken van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet het administratieve proces zoals weergegeven in de bijlage in acht.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk via e-mail aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag tot loonkostensubsidie die ondertekend is door een persoon die niet-uitkeringsgerechtigde is, als bedoeld in artikel 6 van de wet, en nog niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt beschouwd als een aanvraag om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c, eerste lid onder a, van de wet.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 26. 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 in de artikelen 4 tot en met 24 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 27. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2023 wordt ingetrokken.
2. Op voorzieningen die op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2023 zijn ingezet, blijven de regels van deze verordening van toepassing.
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 28 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag nadat deze op de voorgeschreven wijze is gepubliceerd.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen 2026.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen op 5 maart 2026

*De Secretaris,
J. Hol*

*De Voorzitter,
drs. H.M.F. Bruls*

BIJLAGE 1 Administratief proces loonkostensubsidie

STAP 1| Samen aanvraagformulier invullen

Bij voorkeur wordt in een driegesprek met de consultant van de MGR, module WerkBedrijf (nader aangeduid als WerkBedrijf), het aanvraagformulier samen met de medewerker en werkgever ingevuld (of de werkgever vult het formulier in en stuurt het naar WerkBedrijf). Indien er al een arbeidsovereenkomst is gesloten kan deze meteen worden toegevoegd aan het aanvraagformulier. In het gesprek worden werknemer en werkgever een informatiebrochure uitgereikt. Of deze wordt later toegestuurd.

STAP 2| Loonwaardebepaling

Er wordt door een loonwaardedeskundige een loonwaardemeting gepland, tenzij de loonwaardemeting achterwege kan blijven omdat in overleg tussen werkgever en de consultant van WerkBedrijf besloten is uit te gaan van een forfaitaire loonwaarde van 50%. Bij het inplannen van de loonwaardemeting wordt rekening gehouden met de volgende aspecten:

- De medewerker is voldoende ingewerkt (bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing of forfaitaire periode).
- Er is voldoende tijd om administratieve stappen af te ronden voor de beoogde ingangsdatum van de loonkostensubsidie

De loonwaardedeskundige vraagt werkgever en medewerker naar hun zienswijze op de gemeten loonwaarde. De loonwaardedeskundige stuurt de rapportage binnen maximaal 10 werkdagen nadat de meting heeft plaatsgevonden naar de consultant van WerkBedrijf.

STAP 3| Toekenning/afwijzing LKS

Als uit het loonwaarderapport blijkt dat de werkgever of de medewerker het niet eens zijn met de gemeten loonwaarde dan neemt de consultant contact op. Afhankelijk van dat contact kan besloten worden een second opinion bij een andere, eventueel een externe, loonwaardedeskundige aan te vragen. Bij een loonwaarde van 100% of hoger wordt de subsidieaanvraag afgewezen. De werkgever ontvangt dan de beschikking afwijzing LKS. Ook de medewerker ontvangt als belanghebbende een brief waarin medegedeeld wordt dat de subsidie wordt afgewezen. Bij een loonwaarde van minder dan 100% wordt de subsidieaanvraag toegekend, ervan uitgaande dat de persoon onder de doelgroep van de wet valt, woonachtig is in het Rijk van Nijmegen en voldaan wordt aan de vereisten van artikel 10d van de wet.

STAP 4| Rappelleren

Wanneer de aanvraag na de loonwaardemeting nog niet compleet is, wordt tweemaal met tussenpozen van 10 werkdagen gerappelleerd. Wanneer gegevens nog steeds ontbreken, wordt besloten het dossier te sluiten. Hiervan ontvangt de werkgever de brief 'buiten behandeling stelling aanvraag LKS' en ook de medewerker ontvangt een brief met deze informatie.

STAP 5| Beschikken

WerkBedrijf beschikt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 5 weken nadat de loonwaarde is vastgesteld of nadat vastgesteld is dat de loonwaardemeting achterwege kan blijven mits de noodzakelijke gegevens binnen zijn. Hiervoor wordt de brief 'toekenning LKS' gebruikt. De medewerker ontvangt de brief 'bevestiging besluit toekenning LKS'. Indien het om forfaitaire loonkostensubsidie gaat, ontvangt de werkgever de brief 'toekenning LKS forfaitair'. De medewerker ontvangt de brief 'bevestiging besluit toekenning FLKS'. Bij de beschikking ontvangt de werkgever het wijzigingsformulier.

STAP 6| Betalen/vaststellen

De subsidies worden maandelijks bevoorschot tenzij er sprake is van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, nul-urencontracten of oproepcontracten. Ook worden bij min-max contracten enkel de minimale/vaste uren bevoorschot. Indien er niet (volledig) bevoorschot wordt, wordt in de brief toekenning LKS of FLKS aangegeven dat de loonstroken binnen één maand na afloop van de subsidieperiode aangeleverd dienen te worden. Loonstroken kunnen ook opgevraagd worden bij arbeidsovereenkomsten met een vaste arbeidsduur, indien dit voor de vaststelling noodzakelijk wordt geacht.

Uitbetaling van de voorschotten vindt plaats uiterlijk op één werkdag na de 20ste van de maand.

Vaststelling van de subsidie geschiedt uiterlijk binnen drie maanden na einde van het contract, na einde van de geldigheidsduur van de loonwaarde of na ontvangst van de loonstroken. Indien de gevraagde loonstroken niet worden toegestuurd, heeft dit gevolgen voor de hoogte van de subsidie.

Bij vaststelling van de subsidie wordt de definitieve hoogte van de subsidie bepaald. Hierbij worden de volgende variabele elementen in de berekening meegenomen:

- Gewerkte uren bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding, oproepcontracten of nul-urencontracten.
- De gewerkte uren tussen het overeengekomen minimum en maximum bij min-max contracten. Mutaties ontstaan door contractwijzigingen.
- Mutaties ontstaan door indexeringen van leeftijd en het wettelijk minimumloon.

Indien een te hoog bedrag is bevoorschot wordt dit teruggevorderd of verrekend met nog uit te betalen subsidies. Als er te weinig is bevoorschot wordt het restant zo snel mogelijk uitbetaald of verrekend met eventuele vorderingen.

STAP 7| Verlengen

De werkgever wordt twee maanden voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst of de geldigheidsduur van de loonwaarde erop geattendeerd dat de subsidie eindigt. Dit gaat via een e-mailbericht of via een gesprek.

Op het wijzigingsformulier kan de werkgever aangeven dat de arbeidsovereenkomst verlengd wordt en daarmee opnieuw een subsidie aanvragen. Hiervoor dient ook een kopie van de getekende arbeidsovereenkomst toe te worden gestuurd.

Als de geldigheidsduur van de loonwaarde afloopt, dan wordt door de consultant van WerkBedrijf met de werkgever contact opgenomen om te bezien of een nieuwe loonwaardemeting plaats moet vinden. Als de werkgever en de werknemer van mening zijn dat de loonwaarde 100% is, dan wordt er geen nieuwe loonwaardemeting verricht.

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 arbeidsinschakeling. 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;
- personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot de hierboven genoemde groepen behoren.

De Participatiewet geeft de gemeenteraad de opdracht om een verordening op te stellen waarin het beleid ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Deze verordening schetst het kader waarbinnen het college de verschillende instrumenten, voorzieningen genaamd, kan inzetten. De verordenende taak is door de deelnemende gemeenten aan 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 dat door de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten is vastgesteld.

Het AB heeft gekozen voor een algemene 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.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. De

gemeenteraad is dan ook verplicht in de verordening de voorzieningen vast te leggen en te bepalen onder welke voorwaarden welke personen en werkgevers voor welke voorzieningen in aanmerking komen. Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in de verordening:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

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 meestal 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 of persoonlijke ondersteuning. Voor personen met een indicatie beschut werk is reguliere, niet gesubsidieerde arbeid nog niet haalbaar. Zij krijgen, voor zover het ingestelde plafond nog niet is bereikt en er een geschikte werkplek is gevonden een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever. Dit kan ook de MGR zijn als een reguliere werkgever nog niet bereid is de persoon in dienst te nemen maar wel in te lenen. In dat geval is er sprake van een detachingsbaan als bedoeld in artikel 11 van de verordening.

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. 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.

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgeno-

men in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 4. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Aanpassing naar aanleiding van de ‘Wet van school naar duurzaam werk’

Op 1 januari 2026 treedt de Wet van school naar duurzaam werk in werking. Deze wet behelst een wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs, de Participatiewet en enkele andere wetten. Met deze wet wil de regering de kansengelijkheid vergroten door betere begeleiding mogelijk te maken voor jongeren tot 27 jaar met een risico op een afstand tot de arbeidsmarkt bij de overgang van school naar en bij het behouden van werk. Scholen, Doorstroompunten en gemeenten krijgen meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk bij dreigende werkloosheid. De focus ligt hierbij op kwetsbare jongeren. Uit de wet is geschrapt dat geen voorzieningen aangeboden kunnen worden aan jongeren die uit 's Rijks kas gefinancierd onderwijs volgen. Dat betekent dat de bovenwettelijke uitbreiding van de doelgroep die sinds 2023 in de verordening stond niet meer nodig is om deze jongeren te kunnen ondersteunen. Wel moeten er nog keuzes worden gemaakt t.a.v. welke voorzieningen en onder welke voorwaarden die aangeboden kunnen worden aan jongeren. Het AB heeft ervoor gekozen het bestaande beleid te continueren. Dat beleid is vastgelegd in artikel 16 van de verordening.

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. Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet of voor iedereen kenbaar zijn worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Artikel 2. Doelgroep voorzieningen, evenwichtige verdeling en evaluatie

In dit artikel wordt aangegeven voor welke personen het college de re-integratietask heeft. Die doelgroep is breder dan de doelgroep zoals de Participatiewet die formuleert. Het AB heeft ervoor gekozen om personen die tussen wal en schip dreigen te vallen, ook ondersteuning aan te bieden als dat noodzakelijk is. Voor die personen is het aanbod aan voorzieningen beperkter. Voor hen kan hetzelfde aanbod ingezet worden als voor kwetsbare jongeren. Dit heeft te maken met de beperkte financiële ruimte die het AB heeft.

Via de verwijzing 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 heeft doorgaans wel gevolgen.

Het college wordt door het AB de mogelijkheid geboden om bij verhuizing de ondersteuning en de inzet van voorzieningen toch voort te zetten. Het DB stelt heeft hierover nadere regels vastgelegd. Echter, de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet kan bij verhuizing naar een andere woongemeente in Nederland niet betaald blijven worden door het college. Die verantwoordelijkheid komt te liggen bij het college van de nieuwe woongemeente. Als een persoon verhuist naar een land dat deel uitmaakt van de EU, EER of Zwitserland en de dienstbetrekking in Nederland blijft in stand dan moet de loonkostensubsidie door het college gecontinueerd worden.

Het doel van het beleid is, waar mogelijk, personen die tot de doelgroep behoren te helpen 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. 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 algemene verordening, die gebaseerd is op de Participatiewet en het Strategisch beleidskader. 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 van de MGR.

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 arbeidsinschakeling 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 of de Participatiewet.

Weigeringsgronden

Het tweede en derde lid geven aan in welke gevallen het college een voorziening moet weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.

Voor zover sprake is van een "kan-bepaling" kan het college een afweging maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. In de situaties waarin het college de voorziening moet weigeren, kan het college op grond van de hardheidsclausule in deze verordening bij bijzondere individuele omstandigheden besluiten van de regels af te wijken.

Beëindigingsgronden

Het vijfde lid geeft dat en in welke gevallen het college een voorziening kan beëindigen. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening, 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 zij nog voor ondersteuning in aanmerking komen 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 (on)betalde werkzaamheden verricht de arbeidsovereenkomst/ plaatsingsovereenkomst beëindigt. Zonder werkplek is het immers niet mogelijk om invulling te geven aan een voorziening als een proefplaats of leerwerkplek. Dit geldt eveneens wanneer het scholingsinstituut de scholing beëindigt.

Afstemming

Het achtste lid van dit artikel regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het achtste lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden.

Als ten behoeve van een persoon een voorziening is ingezet die tussentijds beëindigd wordt, dan kunnen de gemaakte re-integratiekosten niet op grond van de Participatiewet teruggevorderd worden. De Participatiewet voorziet namelijk niet in een terugvorderingsgrondslag. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkgeversbonus

Een werkgever kan als hij een reguliere dienstbetrekking met personen uit de doelgroep aangaat en voldoet aan alle voorwaarden in aanmerking komen voor een subsidie van maximaal € 2000,- . Indien de potentiële werknemer in staat wordt geacht zonder deze bonus reguliere arbeid of arbeid met loonkostensubsidie te verkrijgen, dan wordt de bonus in ieder geval geweigerd. Met de hogere werkgeversbonus wil het AB werkgevers stimuleren om meer personen aan te nemen uit de doelgroep loonkostensubsidie, beschut werk en statushouders die nog niet voldoen aan de gestelde (vak)taaleisen en daarmee duurzame arbeidsrelaties aan te gaan. Werkgevers kunnen in aanmerking komen voor een

deze hogere werkgeversbonus als aan de aanvullende voorwaarden wordt voldaan. Een van deze voorwaarden is dat het college met deze organisaties een samenwerkingsovereenkomst afsluit waarin staat hoeveel personen per jaar worden aangenomen uit de betreffende doelgroep. Bij een sociale onderneming geldt deze voorwaarde niet.

Op deze subsidie is, voor zover het DB hier niet vanaf afwijkt, de Nijmeegse Kaderverordening Subsidieverstrekking en, zodra die vastgesteld wordt, de Subsidieverordening van de MGR van toepassing.

Artikel 5. Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen.

Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 5 geeft hier invulling aan. Een proefplaats kan aangevraagd worden door de werkgever of de persoon uit de doelgroep.

Via een proefplaats kan een werkgever bezien of de betreffende persoon uit de doelgroep in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Ook kan als er sprake is van loonwaardeverlies in deze periode de loonwaarde bepaald worden. Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet wordt dan ook onwenselijk gewenst. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden op de proefplaats uit te kunnen voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats.

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 gericht op personen met een met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, die door een combinatie van factoren niet in dienst genomen worden door werkgevers maar niet in aanmerking komen voor een indicatie loonkostensubsidie of beschut werk.

Er wordt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon inclusief vakantietoelage 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, 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.

De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de kwetsbare nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare werknemer.

Artikel 7. Leerwerkplek

Een leerwerkplek is een soort werkstage en 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.

Bij een leerwerkplek staat niet de arbeid centraal die verricht wordt, 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 opleiding is ingezet.

Ten behoeve van de uitvoering van de leerwerkplek wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Hierin staan onder andere de afspraken die zien op de leerwerkplek bijv. de afspraken over begeleiding, aansprakelijkheid, werktijden en dergelijke. Deze schriftelijke overeenkomst waarborgt mede dat het bij een leerwerkplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 8. 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.).

Ook kan het college een ontwikkeltraject aanbieden waaraan diagnose-elementen worden toegevoegd. Deze trajecten duren in totaal maximaal zes maanden. Hiervoor is samenwerking met werkgevers nodig waardoor in een reguliere werkomgeving werkzaamheden moeten kunnen worden verricht. Het DB krijgt de mogelijkheid deze werkgevers een subsidie te verstrekken van maximaal € 4.840,00 inclusief btw per kwartaal.

Artikel 9. 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 10. 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 van de wet).

De betreffende personen worden zo veel mogelijk bemiddeld naar reguliere werkgevers. Dit zijn werkgevers die in staat zijn om de benodigde intensieve begeleiding te bieden en de beschutte omstandigheden te creëren. Deze werkgevers krijgen ter vergoeding van de loonkosten een wettelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet en, vooruit lopend op nieuwe wetgeving die per 1 januari 2028 wordt verwacht, een aanvullende subsidie voor het realiseren van beschutte omstandigheden, behalve voor personen met een WAJONG-uitkering. Voor personen met een WAJONG-uitkering kan de werkgever bij het UWV loondispensatie aanvragen. Voor de begeleiding wordt door het college een subsidie verstrekt, dit geldt ook voor personen met een WAJONG-uitkering.

Indien het niet lukt om deze personen direct bij reguliere werkgevers te plaatsen, dan kan het college een detachingsbaan als bedoeld in artikel 11 van de verordening aanbieden. Ook kan, als het noodzakelijk is om een persoon voor te bereiden op het beschutte dienstverband, een aantal voorbereidende voorzieningen worden ingezet waaronder een proefplaats en sociale activering.

De duur van het dienstverband dat aangeboden wordt is doorgaans één jaar en kan daarna verlengd worden als de persoon nog op beschut werk is aangewezen. Voor de begeleiding die de werkgever biedt, wordt een subsidie verstrekt.

Indien het aantal dienstbetrekkingen bereikt is waarvoor de MGR de financiële middelen krijgt van het rijk (hieronder vallen ook de detachingsbanen als bedoeld in artikel 11), 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 11. Detacheringsbanen

Een detachingsbaan is een dienstbetrekking bij de MGR als uitvoeringsorganisatie van de detachingsbanen. Als deze dienstbetrekking door de MGR beëindigd wordt, wordt ook de voorziening beëindigd.

Detacheringsbanen zijn bedoeld voor personen met een indicatie beschut werk 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. Het gaat hierbij dus ook om een dienstbetrekking in een beschutte omgeving als bedoeld in artikel 10b van de wet.

Via de detachingsbaan kan de persoon werkervaring opdoen bij derden 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 de MGR overeenstemming met een inlener over de detachering heeft bereikt.

Een detachingsbaan is in de regel een tijdelijke baan. Uitstroom naar een reguliere werkgever al dan niet met de inzet van loonkostensubsidie staat voorop. Maar mocht dit toch niet lukken, dan kan de werknemer in aanmerking komen voor een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dat kan ook aangeboden worden als de persoon reeds drie jaar in een beschutte omgeving bij een werkgever heeft gewerkt en de werkgever niet bereid is het dienstverband voor onbepaalde tijd te verlengen.

Het college heeft ook de mogelijkheid om personen die in het doelgroepregister banenafspraken staan een detachingsbaan aan te bieden als zij mogelijk aangewezen zijn op beschut werk. Tijdens de detachingsbaan wordt onderzocht of een indicatie beschut werk kan worden afgegeven. Als dat niet zo is, dan wordt het dienstverband niet verlengd.

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 en de begeleidingsvergoeding als bedoeld in artikel 10 van de verordening.

Artikel 12 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 24 maanden in beslag neemt. Het DB kan hierop echter uitzonderingen maken. Dat legt dat DB vast in nadere regels. Scholing kan ook betekenen leren in de praktijk. Het ROC onderzoekt dan of er voor de opgedane ervaring een verklaring kan worden afgegeven aan de hand waarvan de betrokken persoon uit de doelgroep kan aantonen dat hij bepaalde specifieke vaardigheden of werkprocessen beheerst.

Artikel 13. Sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt volgens de wet verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). De sociale activering die door het college als voorziening wordt ingezet, is altijd gericht op arbeidsinschakeling. Indien het college van mening is dat de kandidaat niet in staat is op termijn zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, dan stopt het college met de ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling. Eventueel wordt er afhankelijk van de omstandigheden van de persoon door de deelnemende gemeente bekeken of er sociale activering gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie kan worden aangeboden.

Artikel 14. Maatwerkvoorziening

Re-integratie is maatwerk. Gebleken is in de praktijk dat de voorzieningen in de verordening niet altijd toereikend zijn of adequaat zijn om de personen uit de doelgroep te kunnen ondersteunen. Het college wordt dan ook de mogelijkheid geboden om een maatwerkvoorziening in te zetten. Hierbij dient het college rekening te houden met de omstandigheden, capaciteiten en vaardigheden van de persoon. Een maatwerkvoorziening mag qua kosten niet meer dan € 2.500 bedragen.

Artikel 15 Diagnose

Een diagnose 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 hiervan 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 16. Voorzieningen voor jongeren

Het college kan kwetsbare jongeren de voorzieningen aanbieden genoemd in dit artikel. Door deze ondersteuning te bieden, terwijl de jongeren nog onderwijs volgen, wil het college bevorderen dat jongeren met diploma het onderwijs verlaten, de overgang van school naar werk versoepeld wordt en voorkomen dat deze jongeren een beroep op een uitkering moeten doen. Kortom, dat zij zelfstandig in hun eigen bestaan kunnen voorzien. Aangezien het onderwijs ten aanzien van deze jongeren ook een verantwoordelijkheid heeft, is door het AB bepaald dat niet alle voorzieningen uit de verordening voor deze jongeren ingezet kunnen worden. Bovendien dient de inzet van een voorziening zo veel mogelijk met het onderwijs te worden afgestemd. Er wordt in dit kader intensief samengewerkt met ROC Nijmegen, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de Radboud Universiteit in het samenwerkingsverband Werklab. Voor jongeren die onder de doelgroep vallen van artikel 7a, eerste lid, onderdeel a en derde lid van de wet, kunnen alle voorzieningen worden ingezet uit de verordening.

Artikel 17. 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 18. Werkvoorzieningen algemeen

De specifieke regels die in dit artikel staan, zien op alle werkvoorzieningen en vormen een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een voorziening.

Gedeeltelijk kan het college de regels van dit artikel nader uitwerken bijvoorbeeld ten aanzien van het hanteren van een eigen bijdrage. De eigen bijdrage vloeit voort uit het principe dat alleen de meerkosten worden vergoed die de arbeidsbeperkte moet maken. De kosten die een gezond persoon moet maken om bijvoorbeeld zijn werk te bereiken, komen in beginsel ook voor rekening van de arbeidsbeperkte. Als er werkvoorzieningen worden aangevraagd dan is het nodig dat daarvoor het ter beschikking gestelde aanvraagformulier wordt gebruikt en dat de voorziening tijdig wordt aangevraagd. Met terugwerkende kracht een voorziening toekennen is op bijzondere situaties na niet mogelijk.

Bij bepaalde voorzieningen kan een drempelbedrag worden gehanteerd. Voorzieningen die lager zijn dan dit normbedrag komen voor rekening van de arbeidsbeperkte tenzij er meerdere voorzieningen worden aangevraagd (binnen een jaar tijd) en deze voorzieningen het drempelbedrag overstijgen of de persoon die de voorziening aanvraagt is uitkeringsgerechtigd.

Artikel 19. Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke ondersteuning omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Persoonlijke ondersteuning is een vorm van begeleiding die gekoppeld is aan het verrichten van werkzaamheden.

In dit artikel wordt vastgelegd aan welke kwaliteitseisen de jobcoach en de interne werkbegeleider moeten voldoen en hoe deze worden geborgd. Hierdoor kan het AB erop vertrouwen dat er kwalitatief goede persoonlijke ondersteuning geboden wordt.

De persoonlijke ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de persoon zonder die geboden begeleiding in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten en heeft tot doel dat de medewerker wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder deze begeleiding bij een werkgever regulier werkzaam kan zijn. Onderdeel van deze persoonlijke ondersteuning kan ook zijn dat de werkgever gecoacht wordt bij het begeleiden van de persoon op de werkplek. De persoonlijke ondersteuning kan in natura gegeven worden of de werkgever kan een subsidie aanvragen om zelf de persoonlijke ondersteuning te bieden. Als voor ondersteuning in natura wordt gekozen dan is het uitgangspunt dat een jobcoach in dienst van de MGR de ondersteuning biedt.

Persoonlijke ondersteuning kan ingezet worden voor een periode van in totaal maximaal drie jaar.

Jaarlijks wordt bekeken of de persoonlijke ondersteuning verlengd wordt of niet.

Een subsidie voor persoonlijke ondersteuning wordt alleen verstrekt bij een proefplaats of een dienstverband. Voor de subsidiehoogte en subsidievoorwaarden wordt aangesloten bij de regels van het UWV. Het DB kan hiervan afwijken. Als een werkgever schaalvoordelen heeft, dan kan er in plaats van een subsidie te verstrekken, gekozen worden voor het verstrekken van een vergoeding. Daarmee wordt voorkomen dat een werkgever meer aan subsidie krijgt dan dat een jobcoach die bij werkgever in dienst is, kost.

Als persoonlijke ondersteuning is toegekend, wordt bekeken of verlenging hiervan nodig is bij de overgang van onderwijs naar werk, werk naar werk of van werk naar onderwijs. Dit gebeurt in samenspraak met de jobcoach of interne werkbegeleider en de persoon voor wie de persoonlijke ondersteuning is ingezet.

Persoonlijke ondersteuning kan ook aangeboden worden aan een persoon uit de doelgroep die niet structureel beperkt is en een reguliere niet gesubsidieerde dienstbetrekking aanvaardt of scholing gaat volgen waardoor geen aanspraak meer op een uitkering voor levensonderhoud bestaat. Dat kan voor de periode van een half jaar.

Artikel 20. Meeneembare voorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2 van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethode, de inrichting van de opleidingslocatie, of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Er bestaat geen limitatieve lijst hiervoor. Gedacht kan worden aan orthopedische schoenen, een aangepast toetsenbord of koptelefoon enzovoort. Wat passend is, zal afhankelijk zijn van de beperkingen van de persoon. Het gaat om individueel maatwerk. Bij de beoordeling moet wel getoetst worden of de voorziening afgestemd is op de persoon en er voldaan wordt aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 3 en artikel 18. Het college kan bepalen of de voorziening in natura in bruikleen (dus geretourneerd moeten worden) of in eigendom worden verstrekt of dat er een vergoeding toegekend wordt.

Artikel 21. Vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 18, onder welke voorwaarden het college een vervoersvoorziening en welke vervoersvoorzieningen het college kan aanbieden waarbij de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Als wordt beoordeeld dat een begeleider noodzakelijk is om het openbaar vervoer te kunnen gebruiken en dat is de goedkoopst adequate manier om het mobiliteitsprobleem op te lossen, dan kunnen de openbaar vervoerskosten van een begeleider vergoed worden.

Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op

de te verstrekken vervoersvoorziening. Hiermee draagt de persoon zelf bij aan de kosten van de voorziening. Het kan zijn dat het college op basis van artikel 18 een eigen bijdrage vaststelt die hoger is dan het bedrag dat de werknemer aan reiskostenvergoeding krijgt

Artikel 22. Intermediaire voorziening bij motorische beperkingen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. Voor de vergoedingen die verstrekt worden wordt aangesloten bij de normbedragen van het UWV.

Artikel 23. Werkgeversvoorziening

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er echter andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een subsidie voor de werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 24. Overige vergoedingen

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling die door het college zijn ingezet kan de uitkeringsgerechtigde geconfronteerd worden met bepaalde noodzakelijke kosten die niet in de verordening vermeld zijn. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten 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 25. Administratief proces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55). Dit administratieve proces is uitgeschreven in de bijlage bij deze verordening. Daarmee wordt invulling gegeven aan de door de wetgever gewenste transparantie, zodat meer personen en hun werkgevers gebruik zullen maken van de regeling om met loonkostensubsidie aan het werk te komen. Dit proces sluit zo veel mogelijk aan bij het preferente werkproces. Hiermee wordt gedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen ten behoeve van personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie een loonkostensubsidie kan worden verstrekt, regelt het derde lid van dit artikel dat de subsidieaanvraag ook gezien wordt als een aanvraag om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Dit geldt alleen voor de doelgroep die niet uitkeringsgerechtigd is omdat voor de andere personen uit de doelgroep een dergelijke aanvraag niet nodig is (artikel 10c, eerste lid, onderdeel b, van de wet).

Het preferent proces wordt ook gevolgd als er een loonkostensubsidie wordt ingezet op basis van artikel 10b, negende lid, van de wet (beschut werk).

Artikel 26. Innovatie, hardheidsclausule en onvoorzienne 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 en voor een beperkte periode. 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 27. Intrekking en overgangsbepalingen

In dit artikel wordt het overgangsrecht geregeld.

Artikel 28. Inwerkingtreding en citeertitel

In dit artikel wordt vastgelegd dat de verordening op de dag na publicatie in werking treedt.