

## **Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Pijnacker-Nootdorp houdende regels omtrent het ondersteunen van personen die behoren tot de doelgroep bij het verkrijgen van reguliere arbeid en het aanbieden van voorzieningen gericht op participatie (Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2021)**

De raad van de gemeente Pijnacker-Nootdorp;

gezien het voorstel van het college van 11 mei 2021;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein van 26 april 2021;

overwegende dat de raad bij verordening regels dient te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietak wordt neergelegd;

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

### **besluit:**

vast te stellen de volgende Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2021:

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Pijnacker-Nootdorp;
- b. doelgroep: de personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. deelnemer: persoon die behoort tot de doelgroep en deelneemt aan een traject;
- d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt;
- e. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- f. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- g. jobcoach: een jobcoach ondersteunt/ begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking op zijn/ haar werkplek en diens werkgever;
- h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: dat een persoon binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt;
- i. participatie: het deelnemen aan de samenleving door middel van betaald werk (in dienstverband of als zelfstandige) of, indien dit niet mogelijk is, door middel van vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere maatschappelijk nuttige activiteiten;
- j. reguliere arbeid: algemeen geaccepteerde arbeid, waarvoor loon wordt ontvangen, niet zijnde gesubsidieerde arbeid en niet zijnde een voorziening als bedoeld in de artikelen 15, 16, 17, 18, 19, 20 en 25 van deze verordening;
- k. re-integratie: het proces dat moet leiden tot participatie;
- l. uitkeringsgerechtigde: degene die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de Wet, IOAW en IOAZ;
- m. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- n. voorziening: de instrumenten die kunnen worden ingezet voor participatie van de doelgroep waaronder in ieder geval de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 10a, 10b, 10d, 10da en 10f van de wet;
- o. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- p. wet: de Participatiewet.

#### **Artikel 2. Opdracht aan het college**

1. Het college draagt zorg voor het ondersteunen van personen die behoren tot de doelgroep bij het verkrijgen van reguliere arbeid en, voor zover nodig het college dat nodig acht, het aanbieden van voorzieningen gericht op participatie.

2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen. Het college zal bij het bepalen van het aanbod aan voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden van de gemeente en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
3. Het college bevordert een evenwichtige verdeling van voorzieningen tussen de onderscheiden doelgroepen, alsmede een gelijke aandacht voor de verschillende personen daarbinnen.
4. Het college spant zich in om de lokale en regionale arbeidsmarkt zodanig te bewerken dat deze beter toegankelijk wordt voor de doelgroep.
5. Het college doet jaarlijks verslag aan de gemeenteraad over de uitvoering van het beleid.

### **Artikel 3. Aanbieden voorziening**

Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of de mogelijkheid dat hij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 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.

### **Artikel 4. Nadere regels**

Het college stelt voor uitvoering van deze verordening nadere regels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

## **Hoofdstuk 2: Ondersteuning bij participatie**

### **Artikel 5. Ondersteuning door het college**

Ondersteuning van een belanghebbende betreft het adviseren over of bieden van de meest effectieve voorzieningen gericht op duurzame participatie.

### **Artikel 6. Aanspraak op ondersteuning**

1. Overeenkomstig artikel 10 van de wet kan de persoon die behoort tot de doelgroep, en woonachtig is in de gemeente Pijnacker-Nootdorp, aanspraak maken op ondersteuning door het college.
2. Geen aanspraak op ondersteuning bestaat indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar het oordeel van het college in voldoende mate bijdraagt aan de participatie van de belanghebbende.
3. Bij aanspraak van ondersteuning door een persoon jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, wordt de mogelijkheid van terugleiden naar school voor het behalen van een startkwalificatie en/of een vervolgopleiding gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie bij het beoordelen van de noodzaak betrokken.

### **Artikel 7. Beëindiging, weigering of intrekking van de ondersteuning**

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de deelnemer zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
  - b. de deelnemer niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de deelnemer algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling van de deelnemer;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de deelnemer;
  - f. de deelnemer niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
  - g. de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het eerste lid onder c is niet van toepassing op de voorzieningen als bedoeld in artikel 25, 28 en 30 van deze verordening, voor zover deze voorzieningen worden ingezet ten behoeve van een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. Als een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, en werkzaam is bij een werkgever, verhuist naar een andere gemeente, is het college bevoegd de ingezette voorziening(en), met uitzondering van de voorziening als bedoeld in artikel 28 van deze verordening te beëindigen of over te dragen aan de gemeente waarin de belanghebbende gaat wonen of te bepalen dat de voorziening kan worden voortgezet.

### **Artikel 8. Vorm van de ondersteuning**

1. Ondersteuning kan worden gegeven door het bieden van één of meerdere voorzieningen gericht op participatie, voorzieningen gericht op ondersteuning, flankerende voorzieningen, het bieden van praktische hulp, het geven van advies of het doorverwijzen naar een andere instantie.
2. De ondersteuning sluit aan bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de deelnemer zoals deze naar het oordeel van het college bestaan.
3. Het college kan bij het toekennen van voorzieningen aan een groep personen, op basis van maatwerk, afwijken van de in deze verordening genoemde voorzieningen en bijbehorende bepalingen.

### **Hoofdstuk 3: Rechten en plichten**

#### **Artikel 9. Verplichtingen van de belanghebbende**

1. Voor de belanghebbende gelden de volgende verplichtingen:
  - a. het verstrekken van de inlichtingen aan het college die nodig zijn voor het bepalen van een passende voorziening en het naar vermogen meewerken en deelnemen aan de aangeboden voorziening;
  - b. na te laten hetgeen de realisatie van het traject belemmert;
  - c. na te laten hetgeen de inschakeling in de arbeid belemmert;
  - d. het onmiddellijk aan het college melden indien door ziekte dan wel door andere omstandigheden (tijdelijk) niet aan een of meer verplichtingen ingevolge deze verordening kan worden voldaan;
  - e. het meewerken aan begeleiding en controle bij ziekteverzuim.
2. Indien in de belanghebbende gelegen problemen aan arbeidsinschakeling in de weg staan, kan deze belanghebbende worden verplicht zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard.
3. Indien de schuldsituatie van een belanghebbende naar het oordeel van het college de participatie belemmert kan de belanghebbende worden verplicht mee te werken aan een door het college aan te bieden schuldhulpverleningstraject.
4. Indien het voor deelname aan een traject of voor participatie noodzakelijk is dat belanghebbende zijn kind(eren) laat opvangen, kan de belanghebbende worden verplicht direct passende kinderopvang te regelen.

#### **Artikel 10. Rechten van belanghebbende**

1. De belanghebbende aan wie een voorziening wordt aangeboden heeft, indien de belanghebbende de voorziening(en) aanvaardt, recht op volledige bekostiging van de aangeboden voorziening(en).
2. Het college biedt aan de persoon die behoort tot de doelgroep en die werkzaamheden verricht in een participatieplaats als bedoeld in artikel 18 van deze verordening, en niet over een startkwalificatie beschikt, na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden, een voorziening aan in de vorm van scholing of opleiding die toegang tot reguliere arbeid bevordert.
3. Het college verstrekt aan de persoon die behoort tot de doelgroep die werkzaamheden verricht in een participatieplaats als bedoeld in artikel 18 van deze verordening, een premie wanneer de deelnemer naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het traject. De hoogte van de premie bedraagt € 300 per half jaar.
4. Het recht op de premie als bedoeld in het derde lid, ontstaat voor het eerst op de 1e dag van de zevende kalendermaand nadat de deelnemer is gestart met werken op de participatieplaats en vervolgens na afloop van elke 6 maanden, voor zolang de participatieplaats voortduurt.
5. Het tweede lid is niet van toepassing indien:
  - a. de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan;
  - b. de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Hoofdstuk 4: Voorzieningen**

#### **Artikel 11. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het college kan de activiteiten in het kader van deze verordening in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, of uitbesteden aan derden.
2. In de artikelen 12 tot en met 30 van deze verordening worden de soorten participatie-, werkgevers- en flankerende voorzieningen benoemd die het college kan gebruiken bij het uitvoeren van zijn opdracht als bedoeld in artikel 2 van deze verordening.

### **Artikel 12. Preventie**

1. Het college zet de voorziening preventie in ter voorkoming van een uitkering, voortijdig schooluitval en/of problematische schulden.
2. De voorziening preventie betreft één of meer kortdurende activiteiten.
3. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met ketenpartners.

### **Artikel 13. Onderzoek en diagnose**

1. Gelet op artikel 2, tweede lid, en artikel 3 van deze verordening kan het college onderzoek verrichten voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van de belanghebbende om diens arbeids-, re-integratie-, of participatiemogelijkheden te bepalen.
2. De wijze waarop het onderzoek plaatsvindt, wordt bepaald door het college en kan bestaan uit het verrichten van door het college opgelegde activiteiten.

### **Artikel 14. Directe bemiddeling naar regulier werk**

Het college kan een belanghebbende binnen de doelgroep direct bemiddelen op een concreet baanbod.

### **Artikel 15. Werktraject**

1. Het college kan een traject aanbieden dat is gericht op het verkrijgen van regulier werk.
2. Het traject als bedoeld in het eerste lid bestaat tenminste uit bemiddeling naar regulier werk, maar kan eveneens bestaan uit aanbodversterking, proefplaatsing, (groeps-)training, leerwerkarrangement, scholing, stage of externe arbeidsactiviteiten.

### **Artikel 16. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een traject aanbieden dat is gericht op het verminderen dan wel opheffen van de in de persoon of diens sociale omgeving gelegen belemmeringen die de participatie of arbeidsinschakeling bemoeilijken.
2. Het doel van dit traject is divers en moet onder meer bestaan uit een verbeterde zelfstandige maatschappelijke participatie of uit toeleiding naar een werktraject.
3. Het activeringstraject bestaat tenminste uit deelname aan hulpverleningsactiviteiten, herstelbegeleiding, het verrichten van vrijwilligerswerk of het uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten, maar kan eveneens bestaan uit een combinatie van de genoemde activiteiten.
4. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde traject af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### **Artikel 17. Werkstage**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als:
  - a. deze persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt; of
  - b. deze persoon een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft; of
  - c. deze persoon een structurele functionele beperking heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### **Artikel 18. Participatieplaats**

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet aanbieden, waar met behoud van uitkering, werkervaring kan worden opgedaan.
2. Hierbij gaat het om additionele werkzaamheden die verricht worden bij (non) profit organisaties, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 19. Werkervaringsplaats**

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een tijdelijk werkervaringsplaats aanbieden, om deze in staat te stellen werkervaring op te doen of deze in stand te houden.
2. Hierbij gaat het om additionele werkzaamheden die verricht worden bij (non) profit organisaties, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

3. De inzet van een werkervaringsplaats kan samengaan met de inzet van overige participatievoorzieningen dan wel trainingen.

#### **Artikel 20. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf**

1. Om te bepalen of een uitkeringsgerechtigde de potentie heeft om volledig te voorzien in het levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf, kan na toestemming van het college een ondernemersbeoordeling worden uitgevoerd.
2. Indien uit de ondernemersbeoordeling blijkt dat de uitkeringsgerechtigde via een zelfstandig beroep of bedrijf volledig in het levensonderhoud zou kunnen voorzien, kan een traject naar zelfstandig beroep of bedrijf worden aangeboden.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid, kan het traject naar zelfstandig beroep ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien hij/zij in de omstandigheden verkeert als bedoeld in artikel 11, eerste lid van de wet, artikel 5, eerste lid IOAW en artikel 5, eerste lid IOAZ en hij/zij een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep of bedrijf zonder dat toekenning van een uitkering op grond van voornoemde wetten noodzakelijk is.
4. De ondernemersbeoordeling en het traject, of onderdelen daarvan, worden gezien als re-integratie voor zover de kosten niet kunnen worden gedekt uit rijksmiddelen ten behoeve van uitvoering van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004.

#### **Artikel 21. Scholing**

1. Onverminderd artikel 10, tweede lid van deze verordening kan het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. de ingezette scholing moet resulteren in een reële verhoging van de kansen op de arbeidsmarkt;
  - b. de scholing is noodzakelijk om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden; en
  - c. de scholing wordt niet ingezet indien een persoon in de twee jaar voorafgaand aan het verzoek om scholing al met succes een beroepsgerichte scholing heeft afgerond.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 22. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep, ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, en dit noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal.
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt vastgelegd in een taalplan. In het taalplan wordt in ieder geval beschreven:
  - a. welke vorm van ondersteuning wordt aangeboden; en
  - b. de wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

#### **Artikel 23. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

#### **Artikel 24. Dienstbetrekking beschut werk**

1. Het college biedt de dienstbetrekking beschut werk aan een persoon, als bedoeld in artikel 10b van de wet, van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet, het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het aanbod als bedoeld in het eerste lid geldt tot het aantal, bij ministeriële regeling, geraamde beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd.

4. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken kan het college vijf extra dienstbetrekkingen beschut werk realiseren.
5. De omvang van de extra dienstbetrekkingen beschut werk wordt door het college bepaald.
6. Het college beheert een wachtlijst beschut werk indien er meer personen met een indicatie beschut werk zijn dan het aantal geraamde en extra beschikbaar gestelde beschutte werkplekken. Deze wachtlijst betreft een overzicht van personen die geïndiceerd zijn voor beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de wet.
7. Om te bepalen aan welke personen op de wachtlijst het college een dienstbetrekking beschut werk aanbiedt, geldt de volgorde van plaatsing op de wachtlijst, waarbij de datum waarop het UWV een indicatie beschut werk heeft afgegeven, bepalend is.
8. Het college kan, indien nodig, aan personen op de wachtlijst, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. sociale activering als bedoeld in artikel 16 van deze verordening;
  - b. werkstage als bedoeld in artikel 17 van deze verordening.
  - c. werkervaringsplaats als bedoeld in artikel 19 van deze verordening
  - d. scholing als bedoeld in artikel 21 van deze verordening;
  - e. begeleiding werkplek als bedoeld in artikel 24 van deze verordening;
  - f. schuldhulpverlening.
9. Alleen wanneer de voorzieningen als bedoeld in het achtste lid geen uitkomst bieden kan (arbeidsmatige) dagbesteding worden ingezet.

#### **Artikel 25. Persoonlijke ondersteuning**

1. Het college kan de voorziening persoonlijke ondersteuning, in de vorm van een jobcoach, aanbieden indien deze ondersteuning noodzakelijk is in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid zijn werkzaamheden niet zou kunnen verrichten en die persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; of
  - b. een structurele beperking heeft en niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie maar voor wie de inzet van jobcoaching wel noodzakelijk is.
2. Het college kan zelf de jobcoach leveren dan wel de kosten voor jobcoaching aan de werkgever vergoeden als de kosten in verhouding staan tot de aard van de begeleiding en de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst.
3. Het college stelt nadere regels over de omvang van persoonlijke ondersteuning.

#### **Artikel 26. Begeleiding en nazorg**

1. Begeleiding is het onderhouden van contact met de deelnemer tijdens diens traject met als doel de voortgang van de participatieactiviteiten en succesvolle participatie te bevorderen.
2. Nazorg is het onderhouden van contact met de deelnemer die maximaal zes maanden geleden een traject heeft beëindigd wegens werkaanvaarding, en eventueel diens werkgever, over het functioneren van de deelnemer op de werkplek, teneinde duurzame participatie te bevorderen.
3. Begeleiding en nazorg kunnen onderdeel zijn van een traject, maar kunnen ook als losse participatievoorziening of als aanvulling op een traject worden aangeboden.

### **Hoofdstuk 5: Werkgeversvoorzieningen**

#### **Artikel 27. Werkgeverscheque**

1. Het college kan een werkgeverscheque verstrekken aan werkgevers die met een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De werkgeverscheque kan worden aangevraagd voor de uitkeringsgerechtigde die:
  - a. nog niet bij de werkgever in dienst is;
  - b. niet eerder bij de werkgever in dienst is geweest; en
  - c. geen andere inkomsten uit arbeid heeft.
3. De werkgeverscheque wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.
4. De werkgeverscheque wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

#### **Artikel 28. Loonkostensubsidie**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:



- a. een persoon moet behoren tot de doelgroep en is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie; of
  - b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de wet.
3. Het college kan zich met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laten adviseren door een deskundige die daarbij de onder lid 2 genoemde criteria in acht neemt.
  4. Indien de belanghebbende behoort tot de doelgroep als omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, en beschikt over een Indicatie banenafpraak wordt vastgesteld dat de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Dit geldt niet indien de persoon, inmiddels werkzaam is in een dienstbetrekking die door het college op basis van artikel 10d van de wet gesubsidieerd wordt en tijdens de uitvoering van de dienstbetrekking geconstateerd wordt dat de belanghebbende in staat is 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen.
  5. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

#### **Artikel 29. Loonwaardebepaling**

1. Voor de vaststelling van de loonwaarde maakt het college gebruik van een gevalideerde loonwaardemethodiek welke ten minste aan de onderstaande vereisten voldoet. De loonwaardebepaling:
  - a. heeft alleen betrekking op het prestatieniveau van de werknemer;
  - b. is transparant en objectief;
  - c. wordt professionele en deskundig uitgevoerd;
  - d. is toegankelijk en uitlegbaar.
2. De loonwaarde wordt berekend op basis van:
  - a. gegevens verkregen van de werkgever;
  - b. gegevens verkregen van de werknemer.
3. De meting kan in eigen beheer of in opdracht van het college worden uitgevoerd door een deskundige.
4. Het college stelt nadere regels over de wijze waarop het onderzoek plaatsvindt.

#### **Hoofdstuk 6: Flankerende voorzieningen**

##### **Artikel 30. Flankerende voorzieningen**

1. Onverminderd artikel 9, derde lid, van deze verordening kan het college schuldhulpverlening aanbieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep, met financiële problemen en deze persoon voldoet aan de voorwaarden die voor schuldbemiddeling door het college worden gesteld. Budgetbeheer kan als onderdeel van schuldhulpverlening worden aangeboden.
2. Het college kan een flankerende voorziening aanbieden gericht op het wegnemen van belemmeringen voor de (duurzame) participatie.
3. Het college kan de werkplek van een belanghebbende (laten) aanpassen, indien deze aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor het functioneren van belanghebbende. De werkplekaanpassing, of de vergoeding van de kosten hiervoor, kan hetzij worden toegekend aan belanghebbende, hetzij aan diens werkgever. Werkplekaanpassing op grond van deze verordening vindt slechts plaats voor zover geen andere wet- en regelgeving hierin voorziet.
4. Het tweede lid is niet van toepassing op een tolkvoorziening voor het ondersteunen van auditief beperkten bij arbeidsinschakeling.
5. Het college stelt nadere regels over de flankerende voorzieningen en de voorwaarden die daarbij gelden.

#### **Hoofdstuk 7: Slotbepalingen**

##### **Artikel 31. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2017 wordt ingetrokken met ingang van de datum waarop deze verordening in werking treedt.
3. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2017 wordt ingetrokken met ingang van de datum waarop deze verordening in werking treedt.
4. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2021.

*Vastgesteld in de openbare vergadering van 24 juni 2021.*

*drs. B.S.M. Sepers*  
griffier

*mw. F. Ravestein*  
voorzitter

## Algemene toelichting

Deze verordening betreft een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen in artikel 8a van de wet, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid ten aanzien van de re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de wet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in de concrete situatie een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de wet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de raad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- ondersteuning bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, waaronder het aanbieden van sociale activering gericht op arbeidsinschakeling en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a van de wet en artikel 8a, tweede lid onder a van de wet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en artikel 8a tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de wet).

Daarnaast geeft deze verordening uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de wet. Overeenkomstig deze bepaling dient de raad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Onder de doelgroep loonkostensubsidie wordt verstaan: personen die behoren tot de doelgroep, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat hier om personen die nog geen dienstbetrekking hebben bij een werkgever óf al wel in een dienstbetrekking werkzaam zijn maar in de periode van 6 maanden voorafgaande aan die dienstbetrekking deelnamen aan:

- het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f Wet op het voortgezet onderwijs; of
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 Wet op de expertisecentra; of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2 onderdeel a Wet educatie en beroepsonderwijs: en

waarbij verdere voortzetting van die dienstbetrekking afhankelijk is van de vraag of de werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen.

Met loonkostensubsidie compenseert het college werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer, zijnde het verschil tussen het wettelijk minimumloon (plus vakantiebijslag) en de loonwaarde van die persoon (plus de voor die persoon naar rato van de loonwaarde geldende vakantiebijslag). Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding



en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het wettelijk minimum(jeugd-)loon wordt per 1 januari 2017 als maatstaf gebruikt voor de berekening van de loonwaarde.

### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

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

#### *Doelgroep*

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. Het betreft personen:

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de WIA, artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de 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 van de wet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
- met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- met een uitkering op grond van de IOAW;
- met een uitkering op grond van de IOAZ;
- zonder uitkering; en
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

#### *Afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan, de periode waarbinnen een persoon geschikt is voor de arbeidsmarkt. Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 2. Opdracht aan het college**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet moet het gemeentelijk re-integratiebeleid evenwichtig aandacht hebben voor de verschillende doelgroepen. Bij het toekennen van re-integratievoorzieningen dient het college rekening te houden met de omstandigheden van een belanghebbende. Het gaat dan onder meer om zorgtaken en het feit dat een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk of een andere structurele functionele beperking heeft. Hierin ligt besloten dat de raad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

#### *Korte afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 14 (directe bemiddeling naar werk), artikel 15 (werktraject), artikel 20 (traject naar zelfstandig beroep of bedrijf) van deze verordening aan, aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

#### *Grote afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in artikel 16 (sociale activering), artikel 17 (werkstage), artikel 18 (participatieplaats), artikel 19 (werkervaringsplaats) van deze verordening aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

#### *Beschut werk*

Het college biedt een dienstbetrekking beschut werk (artikel 24 van deze verordening) aan een persoon van wie is vastgesteld dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

#### *Overige voorzieningen*

Voor de overige voorzieningen wordt op individuele gronden beoordeeld of volgt al uit de doelgroepschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om artikel 12 (preven-

tieve voorzieningen), artikel 21 (scholing), artikel 22 (ondersteuning bij beheersing van de Nederlandse taal), artikel 23 (ondersteuning bij leer-werktraject), artikel 25 (begeleiding werkplek), artikel 26 (begeleiding en nazorg), artikel 27 (werkgeverscheque), artikel 28 (loonkostensubsidie), artikel 29 (loonwaardebepaling) en artikel 30 (flankerende voorzieningen) van deze verordening.

#### *Lokale en regionale arbeidsmarkt*

Gemeenten en het UWV moeten samenwerken bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt. Dit met het oog op een doeltreffende klantgerichte uitoefening van die taken en de registratie van werkzoekenden en vacatures. Elke arbeidsmarktregio beschikt over één gezamenlijk publiek werkgeversservicepunt. Alle uitvoerders van deze werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan.

Onze gemeente vormt met de gemeenten Zoetermeer, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Vreeswijk en Wassenaar en het UWV de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. In het gezamenlijke regionale uitvoeringsplan Zuid-Holland Centraal is beschreven hoe de werkgeversdienstverlening aansluit op werkzoekendendienstverlening en op scholing. Onderdeel van het regionale uitvoeringsplan is beschikbaar stellen van de profielen van werkzoekenden en vacatures van het Werkgeversservicepunt ZHC.

#### *Regionale toolbox*

De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning aan werkgevers en werkzoekenden bij aanvaarding van reguliere arbeid. Binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal is het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, geharmoniseerd in de regionale toolbox. Hierbij is tevens de afstemming met de aangrenzende arbeidsmarktregio Haaglanden en zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met de voorzieningen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

#### *Verslag doeltreffendheid*

Het college doet jaarlijks in het jaarverslag met betrekking tot onder andere arbeidsparticipatie verslag aan de raad over de uitvoering van het beleid.

### **Artikel 3. Aanbieden voorziening**

Het college houdt bij de inzet van de voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In dit artikel is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

### **Artikel 4. Nadere regels**

De wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. De raad heeft daarnaast beleidsvrijheid om - in aanvulling hierop - in de re-integratieverordening voorzieningen aan te wijzen die het college kan aanbieden. Het college heeft beoordelingsruimte, welke voorziening het meest geschikt is voor een belanghebbende. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring. In dit artikel is opgenomen dat het college nadere regels kan stellen waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

### **Artikel 5. Ondersteuning door het college**

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

### **Artikel 6. Aanspraak op ondersteuning**

Een persoon die behoort tot de doelgroep heeft een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10 lid 1 wet. De wetgever heeft niet beoogd een wettelijk afdwingbaar recht te geven op een specifieke voorziening, maar een recht om door het college geholpen te worden bij de re-integratie. Het is aan het college om te beoordelen op welke wijze een re-integratieverzoek wordt gehonoreerd. Het college bepaalt eerst (al dan niet op basis van een onderzoek als bedoeld in artikel 13 van deze verordening) of ondersteuning richting arbeidsinschakeling noodzakelijk is. vervolgens moet het college bepalen uit welke elementen deze ondersteuning bestaat. Het uiteindelijke aanbod zal moeten passen binnen wat de gemeente, mede gelet op de financiële kaders, in deze verordening heeft opgenomen.

Het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen, zoals bijvoorbeeld de Wet studiefinanciering 2000, alvorens het besluit

re-integratiemiddelen in te zetten. Bij het aanbieden van voorzieningen aan een persoon jonger dan 27 jaar zal daarom moeten worden meegewogen of deze persoon uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Dit betekent dat niet uitsluitend van belang is of een belanghebbende daadwerkelijk uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs 'kan' volgen, maar ook of dit in redelijkheid van hem kan worden gevegd. Daarbij kunnen allerlei omstandigheden een rol spelen, zoals fysieke of geestelijke beperkingen of de capaciteiten van een jongere. Een schuldhelpverleningstraject op grond van de WSNP staat het volgen van een opleiding uit 's Rijks kas in de weg.

Andere voorbeelden van voorliggende voorzieningen zijn de Wet Inburgering en re-integratie door het UWV.

#### **Artikel 7. Beëindiging, weigering of intrekking van de ondersteuning**

In dit artikel is opgenomen dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het college dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van een dienstbetrekking beschut werk. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 7 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de volgende personen zijn uitzonderingen gemaakt:

- Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de wet. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 28 van deze verordening is ingezet.
- Voor de persoon van wie is vastgesteld dat deze persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid onder e van de wet blijven de voorzieningen als bedoeld in artikel 25, artikel 28 en van de verordening beschikbaar zolang aan de voorwaarden wordt voldaan.

Wanneer een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie verhuist naar een andere gemeente, worden de loonkostensubsidie en de periodieke loonwaardemetingen gedurende die dienstbetrekking gecontinueerd door de vertrekkende gemeente. Het college kan de overige werkvoorzieningen beëindigen, overdragen naar de gemeente waarin de belanghebbende gaat wonen, dan wel voortzetten.

De wet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een uitkeringsgerechtigde, noch van een niet uitkeringsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 8. Vorm van de ondersteuning**

Een belanghebbende is verplicht gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening. Het is niet aan de belanghebbende om te bepalen welke re-integratievoorziening wordt ingezet om het beoogde doel te bereiken. Wel is het uitgangspunt een individuele, op persoonlijke omstandigheden toegesneden benadering.

Ten aanzien van de alleenstaande ouder die is ontheven van de arbeidsverplichting op grond van artikel 9a van de wet geldt geen vergaande vrijheid. Het college is verplicht deze persoon een opleiding of scholing te bieden.

#### **Artikel 9. Verplichtingen van de belanghebbende**

In beginsel geldt voor iedere uitkeringsgerechtigde de verplichting om alles in het werk te stellen om zijn bijstandsafhankelijkheid op te heffen. Uit de wet volgt de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. Wanneer het voor een uitkeringsgerechtigde (nog) niet mogelijk is om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te aanvaarden, geldt voor hem de re-integratieplicht. In de wet is opgenomen dat een belanghebbende verplicht is gebruik maken van:

- door het college aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering;
- mee te werken aan een onderzoek naar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, en
- mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet.

Dit artikel bevat aanvullende verplichtingen evenals de mogelijkheid tot het opleggen van aanvullende verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling zoals het ondergaan van een medische behandeling of een andere vorm van professionele hulpverlening die naar zijn aard met een medische behandeling kan worden vergeleken met een medische behandeling. Deze aanvullende verplichtingen worden individueel bepaald. Voorbeelden hiervan zijn medische hulp zoeken, het volgen en afmaken van een

agressie-regulatietraining en/of het volgen van een behandeling bij verslavingsproblematiek. De zorgvuldigheid vergt dat het college, alvorens een dergelijke verplichting op te leggen, deskundig advies dient in te winnen van een arts alvorens een individuele verplichting op te leggen. Voordat een individuele verplichting wordt opgelegd moet duidelijk zijn wat het doel is en een inschatting worden gemaakt van de haalbaarheid. Dit met het oog op een eventuele sanctie op grond van de maatregelverordening.

## **Artikel 10. Rechten van belanghebbende**

### *Scholing als onderdeel van de voorziening Participatieplaats*

Wanneer een persoon niet beschikt over een startkwalificatie, staat dit veelal de duurzame arbeidsinschakeling in de weg. In het tweede lid is bepaald dat scholing of opleiding onderdeel uit moet maken van een participatieplaats als bedoeld artikel 10a van de wet en in artikel 19 van deze verordening, wanneer de deelnemer geen startkwalificatie heeft. Een startkwalificatie is een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs als bedoeld in artikel 7 en artikel 8 van de Wet op het voortgezet onderwijs.

Het aanbieden van scholing of een opleiding geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op een participatieplaats. De scholing of opleiding moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Er hoeft geen scholing of opleiding aangeboden te worden als dit naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt of wanneer de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan. De in te zetten scholing of opleiding kan heel divers zijn. Gezien de grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt praktijkleren en bedrijfsscholen gericht op kansrijke sectoren sterk aanbevolen.

### *Premie additionele werkzaamheden*

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet en in artikel 18 van deze verordening, heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie bedraagt € 300 per zes maanden. Deze premie wordt vrijgelaten (niet als inkomsten gekort) op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet.

## **Artikel 11. Algemene bepalingen over voorzieningen**

Het college kan de activiteiten uit deze verordening in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, uitbesteden aan een re-integratiebedrijf of een deskundige persoon. Wanneer het college de activiteiten uitbesteedt zijn de uitbestedingsregels van artikel 4.1 lid 1 van het Besluit SUWI en de Aanbestedingswet 2012 van toepassing. Met het re-integratiebedrijf of de deskundige persoon sluit het college een overeenkomst waarin in elk geval is vastgelegd dat het re-integratiebedrijf of de deskundige persoon of de arbodienst de benodigde inlichtingen en gegevens aan het college verstrekt, de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van belanghebbende waarborgt en een geschillenregeling hanteert (artikel 4.1 lid 1 van het Besluit SUWI). Uiteraard moet de overeenkomst ook het aanbieden van de (re-integratie) activiteiten zelf regelen. Naast de samenwerking met de re-integratiebedrijven is het college wettelijk verplicht bij de re-integratie samen te werken met UWV. Tenslotte kan samenwerking met andere gemeenten of welzijnsinstellingen nuttig zijn voor een goede uitvoering van de re-integratietaken.

De verplichte samenwerking met het UWV wordt gezamenlijk met de gemeenten Zoetermeer, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten vormgegeven binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. Zie verder de toelichting op artikel 2 van deze verordening.

## **Artikel 12. Preventie**

Onder preventie wordt verstaan, het geheel aan activiteiten dat wordt ingezet ter voorkoming van een uitkering, voortijdig schooluitval en/of problematische schulden. De voorziening preventie is een belangrijk instrument om (kwetsbare) jongeren in beeld te krijgen, te houden en te stimuleren een startkwalificatie te behalen. Voorbeelden van preventieve activiteiten zijn:

- Monitoren van schoolverzuim;
- Ondersteunen met de overstap van voortgezet onderwijs naar MBO;
- Ondersteunen bij schoolkeuze;
- Ondersteunen bij begeleiding naar werk als school (tijdelijk) niet aan de orde is.

## **Artikel 13. Onderzoek en diagnose**

Voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van de belanghebbende om diens arbeids-, re-integratie-, of participatiemogelijkheden te bepalen kan het college onderzoek uitvoeren en/of diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen lichamelijke en mentale capaciteiten van een belanghebbende worden gemeten. De resultaten

kunnen worden gebruikt ten behoeve van de vraag of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht aan de orde is en/of de vraag welke verdere re-integratievoorzieningen moeten worden ingezet. Voorbeelden zijn een medisch onderzoek of een medische keuring door een arts en/of arbeidsdeskundige. Daarnaast kennen we zogenaamde diagnosetrajecten (PEP, WEP of TOP) wanneer de mogelijkheid bestaat dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of dat hij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Binnen een diagnosetraject worden meerdere activiteiten en/of werksoorten aangeboden, met als doel het verkrijgen van inzicht in- en de ontwikkeling van de arbeidsmogelijkheden van de persoon. De bevindingen uit dit traject worden gebruikt bij het in te zetten vervolgetraject, waaronder begrepen een eventuele aanvraag indicatie beschut werk.

Een onderzoek of diagnosetraject kan op zichzelf niet worden aangemerkt als een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Het betreft een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Het niet meewerken aan een onderzoek levert een schending van een geüniformeerde verplichting op als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet.

#### **Artikel 14. Directe bemiddeling naar regulier werk**

Het college kan een belanghebbende die behoort tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt direct bemiddelen op een concreet baanaanbod. Dit kan in eigen beheer worden uitgevoerd, door online-matchingsplatform(s) of door gebruikmaking van reguliere vacatures of vacatures van het werkgeversservicepunt Zuid-Holland Centraal. Waar nodig kan een persoon worden ondersteund met praktische hulp, zoals het maken of updaten van een CV.

#### **Artikel 15. Werktraject**

Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een traject naar werk aanbieden. In dit artikel is opgenomen dat het traject ten minste bestaat uit bemiddeling naar regulier werk, maar eveneens kan bestaan uit aanbodversterking, proefplaatsing, (groeps-)training, leerwerkarrangementen, scholing, stage of externe arbeidsactiviteiten. Deze activiteiten kunnen in eigen beheer worden uitgevoerd of door re-integratiepartners. Het ligt voor de hand te focussen op beroepen in kansrijke sectoren en hierin samen te werken met het werkgeversservicepunt Zuid-Holland Centraal. Een werktraject kenmerkt zich door kortdurende interventies en intensief klantcontact. Een werktraject kan volgen op een andere voorziening zoals bijvoorbeeld sociale activering of een werkervaringsplaats.

#### **Artikel 16. Sociale activering**

Volgens de wet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Een traject sociale activering is gericht op het verminderen dan wel opheffen van de in de persoon of diens sociale omgeving gelegen belemmeringen die de participatie of arbeidsinschakeling bemoeilijken.

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de wet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Het vierde lid geeft aan dat het college de duur van sociale activering moet afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

#### **Artikel 17. Werkstage**

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.



#### *Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring*

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

#### *Doelgroep aanbieden werkstage*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

#### *Doel van de werkstage*

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

#### *Geen verdringing*

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

### **Artikel 18. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor een uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk.

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de wet). Na negen maanden wordt door het college beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft

vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats, heeft volgens artikel 10, derde lid van deze verordening recht op een premie, voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden, wanneer de deelnemer naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het traject.



Aan de persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats, die niet over een startkwalificatie beschikt heeft, wordt volgens artikel 10, tweede lid van deze verordening, na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden, een voorziening aangeboden in de vorm van scholing of opleiding die toegang tot reguliere arbeid bevordert. Dit is niet van toepassing wanneer:

- de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan;
- de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 19. Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats lijkt qua inhoud en doelstelling op de participatieplaats als bedoeld in artikel 18 van deze verordening. Een verschil is dat de participatieplaats uitsluitend kan worden ingezet voor een uitkeringsgerechtigde ouder dan 27 jaar. De werkervaringsplaats kan worden ingezet voor alle personen die behoren tot de doelgroep, waaronder begrepen een persoon jonger dan 27 of een persoon met een indicatie beschut werk die op de wachtlijst staat (artikel 24, achtste lid van deze verordening).

Een tweede verschil betreft de tijdelijkheid van de werkervaringsplaats. Waar een participatieplaats tot maximaal vier jaar kan worden ingezet, wordt een werkervaringsplaats maximaal twaalf maanden ingezet. Er wordt een uitzondering gemaakt voor een persoon met een beschut werk indicatie, die op de wachtlijst staat. De werkervaringsplaats kan worden ingezet tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking beschut werk.

#### **Artikel 20. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf**

Het college kan op grond van artikel 2 lid 3 van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004) een uitkeringsgerechtigde die voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen, gedurende een periode van maximaal 12 maanden ondersteunen bij de voorbereiding op dit bedrijf of zelfstandig beroep; de zogenaamde préstart fase. Deze ondersteuning bestaat uit het verlengen van de bijstandsverlening (al dan niet in de vorm van een renteloze geldlening), een eventueel voorbereidingskrediet (al dan niet in de vorm van een renteloze geldlening) en verplichte begeleiding.

Tot de voorbereidingsfase worden alleen uitkeringsgerechtigden toegelaten waarvan aannemelijk is dat, met de nodige begeleiding en eventueel financiële ondersteuning als bedoeld in artikel 29 lid 1 Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004), een kansrijke start als zelfstandig ondernemer in het verschiet ligt. Mede gelet op de maximale duur van de voorbereidingsfase veronderstelt dit dat het bedrijfsidee ten tijde van de aanvang van die fase zodanig concreet is dat met de voorbereiding van de realisering van dat idee daadwerkelijk kan worden gestart. Gedurende deze voorbereidingsperiode hoeft belanghebbende niet te voldoen aan de definitie van zelfstandige van artikel 1 onderdeel b Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004).

Dit artikel is niet van toepassing op een belanghebbende die (met toestemming van het college) als marginale zelfstandige is aangemerkt. Een marginale zelfstandige is een uitkeringsgerechtigde die activiteiten verricht van geringe omvang, die bescheiden inkomsten opleveren en voor eigen rekening en risico worden uitgevoerd. Deze activiteiten zijn niet gericht op het (op termijn) zelfstandig kunnen voorzien in de kosten van het bestaan. Op het moment dat een belanghebbende meer dan marginale activiteiten als zelfstandige gaat verrichten, maakt dat hem nog geen zelfstandige in de zin van het Bbz 2004. Het college zal steeds moeten toetsen aan de criteria van artikel 1 onderdeel b Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004). Het college zal de inkomsten die een marginale zelfstandige verwerft in beginsel volledig moeten verrekenen met de lopende uitkering.

#### **Artikel 21. Scholing**

##### *Startkwalificatie*

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

##### *Jongeren*

Het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen, zoals bijvoorbeeld de Wet studiefinanciering 2000, alvorens het besluit re-integratiemiddelen in te zetten. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs komen daarom niet in aanmerking voor bekostiging van scholing op grond van deze verordening.

#### **Artikel 22. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.

Als een taalvoorziening wordt aangeboden, dan wordt dit vastgelegd in een taalplan. Belanghebbende kan door middel van ondertekening van dit taalplan zich bereid verklaren om te beginnen met het verwerven van vaardigheden in de Nederlandse taal. De ondertekening van het taalplan wordt aangemerkt als bereidverklaring als bedoeld in artikel 18b, zesde lid van de wet. In het taalplan wordt in ieder geval vastgelegd in welke vorm de ondersteuning wordt aangeboden en de manier waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

### **Artikel 23. Ondersteuning bij leer-werktraject**

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten als bedoeld in artikel 10f van de wet is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Dit artikel kent veel raakvlakken met maatregelen tegen voortijdig schoolverlaten/leerplicht en Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC).

Ondersteuning bij leer-werktrajecten is een re-integratievoorziening ter voorziening in de ondersteuningskosten die nodig zijn bij leer-werktrajecten, te weten kosten van begeleiding op of naar een leer-werktraject. Denk hierbij aan de inzet van een jobcoach of flankerende voorzieningen. Ook hierbij geldt dat het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen zoals ondersteuning vanuit de werkgever en/of (stage) begeleiding vanuit (entree) onderwijs.

De voorziening biedt geen mogelijkheid een vergoeding te bieden in de kosten van het scholingscomponent of andere tegemoetkomingen zoals een stagevergoeding.

MBO-leerlingen van 16 en 17 jaar, die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL-traject) volgen komen niet in aanmerking voor de voorziening loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet en artikel 28 van deze verordening. Dit komt omdat MBO niet is benoemd in artikel 10d lid 2 van de wet. Als gevolg hiervan zouden BBL-leerlingen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, slechts moeizaam in aanmerking komen voor een betaalde stageplek. De staatssecretaris heeft in Verzamelbrief 2016-2 onder punt 11 aangegeven dat het college de werkgever voor BBL-leerlingen via artikel 10f van de wet van loonkostensubsidie kan voorzien (ondersteuning bij leer-werktraject). Hierbij is nog expliciet opgemerkt dat deze leerlingen voor alle overige aspecten wel binnen de doelgroep loonkostensubsidie moeten vallen om ervoor in aanmerking te komen. Om te voorkomen dat BBL-leerlingen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen hun MBO opleiding niet kunnen afronden, maakt onze gemeente gebruik van de (buiten wettelijke) mogelijkheid die de staatssecretaris biedt, door via dit artikel loonkostensubsidie te verstrekken. Zie verder artikel 10d van de wet en artikel 28 van deze verordening. Hierbij moet worden afgewogen of het volgen van een BOL-opleiding tot de mogelijkheden behoort. In dit geval is bekostiging van loonkostensubsidie niet aan de orde. Een voorliggende voorziening betreft de individuele studietoelage.

### **Artikel 24. Dienstbetrekking beschut werk**

Het college biedt ambtshalve of op verzoek een voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Tot de doelgroep beschut werk behoren personen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt. Dit aantal wordt jaarlijks, per gemeente, bij ministeriële regeling bepaald. In onze gemeente bestaat een grotere behoefte aan beschutte werkplekken dan het aantal vastgestelde werkplekken. Om te voorkomen dat een (te grote) wachtlijst ontstaat stelt de raad vijf additionele werkplekken beschikbaar. Personen die niet direct op een voorziening beschut werk kunnen worden geplaatst, komen op een 'wachtlijst'.

Naast het bepalen van wie in aanmerking komt voor beschut werk (eerste en zevende lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (tweede lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (achtste en negende lid). De verantwoordelijkheid voor de personen op de wachtlijst is tussen gemeenten en UWV verdeeld. De gemeente is

verantwoordelijk voor personen uit de doelgroep Participatiewet. Het UWV voor personen met een UWV-uitkering.

Om tot een dienstbetrekking beschut werk te komen worden de volgende stappen gevolgd:

*Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort beoordeelt het UWV op basis van de voorwaarden die gesteld zijn in het Besluit advisering beschut werk of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven. Een adviesaanvraag kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever.

*Stap 2: besluit college*

Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan het college besluiten het advies niet te volgen.

*Stap 3: dienstbetrekking beschut werk*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt het college ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat. Het kan dan gaan om een burgerrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. Op de dienstbetrekking is het arbeidsrecht of het ambtenarenrecht van toepassing. De werknemer op een beschut werkplek valt onder de arbeidsvoorwaarden van de werkgever waarbij hij in dienst is. Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dan kan zijn:

- binnen de gemeente; of
- bij bestaande SW-bedrijven; of
- bij een andere aan de gemeente gelieerde organisatie; of
- bij een reguliere werkgever die bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden

*Volgorde toekenning*

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde- en additionele beschut werkplekken al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van de vaststelling (datum besluit college). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

**Artikel 25. Persoonlijke ondersteuning**

Een persoon die behoort tot de doelgroep kan aanspraak maken op persoonlijke ondersteuning, in de vorm van jobcoaching, bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken. Het doel van deze voorziening is dat de werknemer door begeleiding uiteindelijk in de situatie terecht komt waarin hij zonder die begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Bij persoonlijke ondersteuning moet het gaan om een systematische ondersteuning van de werknemer met beperkingen welke bestaat uit een jobcoach die de werknemer met beperkingen op vaste tijden en gedurende een langere periode ondersteunt bij het verrichten van zijn taken. De persoonlijke ondersteuning moet noodzakelijk zijn. Dit betekent dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten.

De gemeentelijke ondersteuning kan gaan om een financiële compensatie (door inzet van de jobcoachcheque of werkgeverscheque), maar ook om begeleiding in natura. Personen waarvoor de werkgever loonkosten-subsidie ontvangt, hebben wettelijk aanspraak op begeleiding op de werkplek. De voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning zijn in nadere regels uitgewerkt.

Om te bepalen of de kosten in verhouding staan tot de aard van de begeleiding en de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst wordt onder andere meegewogen hoeveel begeleiding nodig is (bijvoorbeeld: bij langdurige begeleiding van meer dan 15% van de duur van de arbeidsovereenkomst is er eigenlijk sprake van beschut werk) en of de begeleiding leidt tot duurzame uitstroom uit de uitkering.

**Artikel 26. Begeleiding en nazorg**

Een deelnemer heeft gedurende zijn traject recht op begeleiding van een jobcoach of klantmanager. Gezamenlijk wordt de voortgang besproken. Om de uitstroom naar werk te verduurzamen kan het

college de voorziening nazorg inzetten. Dit houdt in dat in de eerste zes maanden na werkaanvaarding contact wordt onderhouden met de werknemer en werkgever. Dit kan gaan over begeleiding op de werkplek, in de vorm van een jobcoach, of contact voor het einde van een (tijdelijk) contract met de werkgever en werknemer, zodat tijdige interventies mogelijk zijn. Nazorg zal niet voor iedere persoon noodzakelijk zijn. De inzet van de voorziening nazorg is maatwerk.

### **Artikel 27. Werkgeverscheque**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de wet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

#### *Compensatie*

Het doel van de werkgeverscheque is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een werkgeverscheque aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

Deze werkgeverscheque moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 28 van deze verordening. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De werkgeverscheque is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

### **Artikel 28. loonkostensubsidie**

Werkgevers komen in aanmerking voor loonkostensubsidie als zij personen in dienst nemen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Onder de doelgroep loonkostensubsidie wordt verstaan: personen die behoren tot de doelgroep, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat hier om personen die nog geen dienstbetrekking hebben bij een werkgever óf al wel in een dienstbetrekking werkzaam zijn maar in de periode van 6 maanden voorafgaande aan die dienstbetrekking deelnamen aan:

- het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f Wet op het voorgezet onderwijs; of
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 Wet op de expertisecentra; of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2 onderdeel a Wet educatie en beroepsonderwijs; en

waarbij verdere voortzetting van die dienstbetrekking afhankelijk is van de vraag of de werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen.

Op grond van artikel 10d lid 2 van de wet kan loonkostensubsidie ook worden ingezet voor 16- en 17-jarigen. De wetgever heeft hier expliciet een mogelijkheid voor gemaakt (artikel 10d lid 2 van de wet). Of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort kan op schriftelijke aanvraag of ambtshalve worden vastgesteld. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in 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 van de wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW en IOAZ
- arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

De vaststelling of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort is aan het college (artikel 10c van de wet). Binnen de kaders van de wet is het aan de raad om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. In artikel 28, tweede lid van deze verordening, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onderdeel a is gericht op het toekennen van een loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. Onderdeel b is gericht op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

MBO-leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL-traject) volgen komen niet in aanmerking voor de voorziening loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet. Dit komt omdat MBO niet is benoemd in artikel 10d lid 2 van de wet. Als gevolg hiervan zouden BBL-leerlingen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, slechts moeizaam in aanmerking komen voor een betaalde stageplek. De staatssecretaris heeft in Verzamelbrief 2016-2 onder punt 11 aangegeven dat het college de werkgever voor BBL-leerlingen van 16- en 17-jarigen via artikel 10f van de wet van loonkostensubsidie kan voorzien (ondersteuning bij leer-werktraject). Hierbij is nog expliciet opgemerkt dat deze leerlingen voor alle overige aspecten wel binnen de doelgroep loonkostensubsidie moeten vallen om ervoor in aanmerking te komen. Om te voorkomen dat BBL-leerlingen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen hun MBO opleiding niet kunnen afronden, maakt onze gemeente gebruik van de (buiten wettelijke) mogelijkheid die de staatssecretaris biedt, door via dit artikel loonkostensubsidie te verstrekken.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door een derde. Deze derde neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

In dit artikel gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 27 van deze verordening (werkgeverscheque). De loonkostensubsidie in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert het college werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

#### **Artikel 29. Loonwaardebepaling**

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Het college kan in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven. Dit wordt dan forfaitair vastgesteld en later verrekend. Als deze periode is verstreken, dan moet de loonwaarde worden vastgesteld. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Een derde kan het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

#### **Artikel 30. Flankerende voorzieningen**

Wanneer het voor een belanghebbende (nog) niet mogelijk is om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te aanvaarden, vanwege (problematische) schulden kan het college schuldhulpverlening aanbieden. Daarnaast kan het college flankerende voorzieningen aanbieden gericht op het wegnemen van belemmeringen gericht op (duurzame) participatie. Denk hierbij aan overblijfkosten (wanneer kinderopvangtoeslag geen uitkomst biedt), de kosten van vervoer of kleding.

Daarnaast kan het college de kosten voor werkplekaanpassing vergoeden, ter compensatie van beperkingen tijdens het werk of om aan het werk gaan. Er zijn twee soorten werkplekaanpassingen:

- meeneembare voorzieningen;
- niet meeneembare voorzieningen.

Tot 1 januari 2018 voerde het UWV de 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015' uit. Met ingang van 1 januari 2018 zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor de uitvoering. In de wet is geen omschrijving opgenomen van het begrip meeneembare voorziening. In het algemeen gaat het bij meeneembare voorzieningen om voorzieningen die – het woord zegt het al - kunnen worden meegenomen en niet aan de specifieke werkplek zijn gebonden. Het gaat dus om een voorziening die niet aard- en nagelvast is. Een meeneembare voorziening zorgt ervoor dat de beperking op de werkplek

wordt gecompenseerd en de werknemer op een specifieke werkplek aan de slag kan gaan. Voorbeelden zijn een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, orthopedische schoenen, voorleesapparatuur of spraakversterkers.

Er is geen limitatieve lijst van meeneembare voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd zolang de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is. Het college wordt pas verantwoordelijk voor een meeneembare voorziening op het moment deze noodzakelijk is ter compensatie van de ziekte of het gebrek van een persoon. Op sommige werkplekken is het bijvoorbeeld vanuit veiligheidsoverwegingen noodzakelijk dat er werkschoenen (met stalen neuzen) worden gedragen waar de werkgever voor verantwoordelijk is. De meeneembare voorziening moet noodzakelijk zijn. Dit betekent dat de werknemer zonder die voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Het college kan een extern deskundige inschakelen om de noodzaak van een meeneembare voorziening te beoordelen.

De noodzaak van niet-meeneembare voorzieningen wordt getoetst door een arbeids(des)kundige, een bouwkundig expert en/of een Wmo-adviseur. Zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed. De kosten van de aanpassing moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing in verhouding staat tot de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst. Bij het beoordelen van niet-meeneembare voorzieningen moet onderzocht worden of het pand wordt gehuurd of eigendom is van de ondernemer. In geval van verhuur is toestemming van de eigenaar vereist voor plaatsing van niet-meeneembare voorzieningen. Er bestaat namelijk geen wettelijke basis om hieraan voorbij te gaan (in de Participatiewet is hierover niets geregeld, in tegenstelling tot de Wmo 2015).

Het UWV is verantwoordelijk om te voorzien in een tolkvoorziening voor het ondersteunen van auditief beperkten bij de arbeidsinschakeling. De reden is dat het UWV hierin een specifieke deskundigheid heeft. De gemeente blijft voor het overige verantwoordelijk voor de arbeidsinschakeling van de auditief beperkten

#### **Artikel 31. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.