

## Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee 2023

De raad van de gemeente Goeree-Overflakkee;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 30 mei 2023;

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

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Goeree-Overflakkee van 22 mei 2023;

besluit vast te stellen de volgende verordening: **Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee 2023.**

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- *beschut werk*: werk in dienstbetrekking voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt; deze mensen krijgen een dienstverband, gekoppeld aan een CAO, waardoor de gemeente de rol van werkgever vervult;
- *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- *duurzame uitstroom*: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste zes maanden;
- *interne werkbegeleiding*: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- *jobcoaching*: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- *kwetsbare werknemer*: de persoon die:
  - 1°. voorafgaand aan de indienstneming gedurende zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
  - 2°. een startkwalificatie bezit;
  - 3°. ouder is dan 55 jaar; of
  - 4°. alleenstaande ouder is;
- *langdurig werkloze*: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van burgemeester en wethouders aangewezen is geweest;
- *loonkostensubsidie*: compensatie van burgemeester en wethouders voor het verlies aan productiviteit ter hoogte van maximaal 70% van het wettelijke minimumloon voor werkgevers die werknemers in dienst hebben die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen;
- *loonwaardemeting*: de loonwaardemeting geeft aan wat het verschil is dat iemand met een arbeidsbeperking per gewerkt uur kan verdienen in vergelijking met een gemiddelde werknemers met een soort gelijke opleiding en ervaring. Het percentage bepaalt hoeveel loonkostensubsidie de werkgever als compensatie voor het verlies aan productiviteit van burgemeester en wethouders kan krijgen;
- *overige voorzieningen*: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- *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;
- *praktijkroute*: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van de loonwaardevaststelling op de werkplek;
- *uiterst kwetsbare werknemer*: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest;
- *voorziening*: door burgemeester en wethouders noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- *werkgever*: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;

- *werknemer*: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- *wet*: Participatiewet.

## Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

### Artikel 2. Aanbod en evaluatie

1. Burgemeester en wethouders bieden ondersteuning bij re-integratie en bieden, voor zover zij dat noodzakelijk achten, een of meer voorzieningen aan.
2. Burgemeester en wethouders zorgen voor een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen.
3. Burgemeester en wethouders zullen 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.
4. Burgemeester en wethouders houden bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen of andere voorzieningen op grond van de wet die worden toegekend voor het verkrijgen, behouden of vergroten van de kansen op werk, 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 gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
5. Burgemeester en wethouders bevorderen een evenwichtige verdeling van participatievoorzieningen over de doelgroep zoals genoemd in artikel 7, eerste lid, van de wet.
6. Burgemeester en wethouders spannen zich in om de lokale en eventueel regionale arbeidsmarkt zodanig te bewerken dat deze beter toegankelijk wordt voor personen als genoemd in artikel 7, eerste lid, van de wet.
7. Burgemeester en wethouders zenden tweemaal per jaar aan de gemeenteraad een managementoverzicht waaruit de doeltreffendheid van het beleid blijkt.

## Hoofdstuk 3. Algemene Voorzieningen

### Paragraaf 3.1 Algemeen

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;

- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
  - g. 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.
3. Burgemeester en wethouders bieden de goedkoopst adequate voorziening aan en houden bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn.
  4. Burgemeester en wethouders stemmen het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.
  5. Burgemeester en wethouder houden bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemmen dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

### **Paragraaf 3.2 Werknemersvoorzieningen**

#### **Artikel 4. Preventie**

1. Burgemeester en wethouders zetten de voorziening preventie in ter voorkoming van een uitkering in het kader van de wet, voortijdig schooluitval, problematische schulden of het verlies van zelfredzaamheid op een of meer leefgebieden.
2. De voorziening preventie betreft een of meer kortdurende activiteiten.
3. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met de andere teams binnen het sociaal domein.

#### **Artikel 5. Directe bemiddeling naar regulier werk**

Burgemeester en wethouders kunnen een persoon direct bemiddelen op een concreet baanaanbod.

#### **Artikel 6. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die de potentie heeft om te voorzien in zijn levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf een ondersteuningstraject aanbieden.
2. In afwijking van het eerste lid, kan het traject naar zelfstandig beroep ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien de persoon in de omstandigheden verkeert als bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de wet en de persoon een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep of bedrijf zonder dat toekenning van een uitkering op grond van de wet noodzakelijk is.

#### **Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk**

1. Burgemeester en wethouders verstrekken om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Burgemeester en wethouders kunnen aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, een andere voorziening aanbieden, zoals:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 8, van de wet;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 10, van de wet;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 14, van de wet;
  - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening; of
  - f. een tijdelijk dienstverband, zoals bedoeld in het onderstaande lid.
3. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, worden door burgemeester en wethouders jaarcontracten aangeboden aan diegene van wie is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsinschakeling hebben, maar voor wie op grond van artikel 10b, vierde lid, van de wet nog geen ruimte is voor aanbod van een vast contract.
4. De volgorde van aanvang vast dienstverband in de dienstbetrekking wordt bepaald aan de hand van de datum vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
5. Als er na de maximale contractduur, zoals bedoeld in het derde lid, geen plaatsingsruimte is binnen de realisatie zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kunnen burgemeester en

wethouders op basis van individuele omstandigheden besluiten een vast dienstverband aan te bieden.

#### **Artikel 8. Detacheringsbaan**

1. Burgemeester en wethouders kunnen door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 9. Oriëntatietraject**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon uit de doelgroep een oriëntatietraject aanbieden.
2. Het doel van dit traject is het vaststellen van de arbeidsmogelijkheden van die persoon, dan wel ter bepaling van de geschiktheid van een voorziening.

#### **Artikel 10. Arbeidsontwikkeltraject**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon uit de doelgroep een arbeidsontwikkeltraject aanbieden.
2. Het doel van dit traject is het ontwikkelen van de kandidaat, met uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt als hoogst mogelijke doel.

#### **Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Burgemeester en wethouders kunnen, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie burgemeester en wethouders van oordeel zijn 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

#### **Artikel 12. Scholing**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4.

#### **Artikel 14. Sociale activering**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Burgemeester en wethouders stemmen de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Burgemeester en wethouders bieden de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 15. Participatieplaats**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a, van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Burgemeester en wethouders zorgen ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door burgemeester en wethouders, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 16. Werkstage**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep; en
  - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Burgemeester en wethouders plaatsen 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 17. Proefplaats**

1. Burgemeester en wethouders kunnen, als dit door hen noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Burgemeester en wethouders motiveren de mogelijke verlenging in een besluit.
3. Voor de beoordeling van het verlengingsbesluit, zoals benoemd in het tweede lid, wordt in ieder geval betrokken:
  - a. de afstand tot de arbeidsmarkt;
  - b. het opleidingsniveau;
  - c. de uitkeringsduur;
  - d. de complexiteit van de functie; en
  - e. de persoonlijke omstandigheden.
4. Het doel van een proefplaats is het bevorderen van de arbeidsinschakeling van de persoon bij een werkgever, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
5. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. burgemeester en wethouders verwachten dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
  - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
6. De afspraken rondom de proefplaats worden in een schriftelijke overeenkomst vastgelegd. Deze overeenkomst bevat tenminste:
  - a. concrete en meetbare einddoelen;
  - b. de wijze waarop de werkgever begeleiding inzet;
  - c. welke acties ondernomen worden door de persoon, de werkgever en burgemeester en wethouders om te werken aan de arbeidsontwikkeling en de realisatie van een dienstverband;
  - d. de duur van de proefplaats;
  - e. de bevestiging dat geen proeftijd gehanteerd zal worden bij aangaan van een reguliere dienstverband; en
  - f. de concept arbeidsovereenkomst.
7. Burgemeester en wethouders weigeren de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder een proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.

8. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
9. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4.

#### **Artikel 18. Onkostenvergoeding**

1. Burgemeester en wethouders kunnen aan een persoon uit de doelgroep die bij het aanvaarden van arbeid of het deelnemen aan een voorziening noodzakelijke onkosten maakt, een vergoeding verstrekken.
2. De vergoeding is niet hoger dan de kosten van de goedkoopste adequate oplossing in het voorliggende geval.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op kosten waarvoor de belanghebbende:
  - a. van een andere persoon of organisatie een vergoeding kan krijgen;
  - b. op grond van hoofdstuk 4 van deze verordening een vergoeding kan krijgen.

#### **Artikel 19. Kinderopvang**

Burgemeester en wethouders kunnen voor de eigen bijdrage van de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst een vergoeding verstrekken voor kinderopvang aan de persoon uit de doelgroep die:

- a. een of meer kinderen heeft die het primair onderwijs bezoeken of die jonger zijn dan vijf jaar; en
- b. die deelneemt aan een door burgemeester en wethouders aangeboden voorziening, voor zover de dienstbetrekking of activiteiten op dat moment kinderopvang noodzakelijk maken.

#### **Artikel 20. Uitstroompremie**

1. Burgemeester en wethouders kunnen eenmalig een uitstroompremie ter hoogte van € 1.000,- toekennen aan een langdurig werkloze, die na een genoten re-integratievoorziening of andere voorziening, duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid. Voorwaarde is dat er niet langer recht bestaat op een uitkering van burgemeester en wethouders.
2. De premie kan worden aangevraagd vanaf de tweede maand na de indiensttreding tot uiterlijk zes maanden hierna.
3. Wanneer er binnen een half jaar na werkaanvaarding opnieuw een beroep wordt gedaan op een algemene bijstandsuitkering dient de premie voor zover reeds uitbetaald (deels) te worden terugbetaald, zie bijlage 1.

#### **Paragraaf 3.3 Werkgeversvoorzieningen**

#### **Artikel 21. Jobcarving en functiecreatie**

1. In overleg met een werkgever kan onderzoek naar jobcarving onderdeel zijn van het plaatsingsproces van een werkzoekende. Jobcarving is het anders indelen van een bestaande functie om deze geschikt te maken voor een persoon. Doel is om te komen tot een arbeidsovereenkomst, al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
2. In overleg met een werkgever kan een onderzoek naar functiecreatie onderdeel zijn van acquisitie van vacatures. Het doel van functiecreatie is personeel efficiënter inzetten en mede hierdoor andere vacatures creëren. De doelgroep waarvoor de functie wordt gecreëerd is groot, waardoor de duurzaamheid van de invulling van de functie is gegarandeerd. Doel van deze dienstverlening is om te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
3. Aan deze dienstverlening zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

#### **Artikel 22. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 4, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer.
3. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.



### **Artikel 23. Bijdrage duurzame plaatsing**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een financiële tegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een persoon een overeenkomst aanbiedt waarvan de duur van de overeenkomst tenminste zes maanden bedraagt, mits die persoon:
  - a. minimaal een jaar een uitkering ontvangt; en
  - b. niet behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. De tegemoetkoming uit het eerste lid is bedoeld om te investeren op deze persoon met als doel te komen tot duurzame plaatsing.
3. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor de bovenmatige kosten die gemaakt worden om de persoon geschikt te maken om de betreffende functie naar behoren uit te oefenen en het functie-niveau te behalen qua opleiding en ervaring. Het kan hierbij gaan om bovenmatige begeleiding op de werkplek of het aanbieden van scholing.
4. Burgemeester en wethouders stellen op basis van de vraag vast in hoeverre de persoon begeleid dient te worden.
5. De hoogte van de tegemoetkoming wordt bepaald door de uitkeringsduur en de omvang en duur van de overeenkomst en bedraagt maximaal € 4.000,-, zie bijlage 2.
6. De tegemoetkoming wordt achteraf, na overleg van bewijsstukken, betaalbaar gesteld.
7. De bijdrage duurzame plaatsing wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
8. De tegemoetkoming wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### **Artikel 24. Voorwaardelijke opleiding voor plaatsen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een financiële tegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een persoon een overeenkomst aanbiedt waarvan de duur van de overeenkomst tenminste zes maanden bedraagt, mits die persoon:
  - a. minder dan een jaar een uitkering op grond van de wet ontvangt, en
  - b. niet behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. De tegemoetkoming uit het eerste lid is bedoeld om te investeren op deze persoon door het aanbieden van een kortdurende opleiding.
3. De hoogte van de tegemoetkoming bedraagt maximaal € 700,-.
4. De tegemoetkoming wordt achteraf, na overleg van bewijsstukken, betaalbaar gesteld.
5. Deze bijdrage wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van deze verordening of andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
6. De tegemoetkoming wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

## **Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep breed offensief**

### **Paragraaf 4.1. Werknemersvoorzieningen**

#### **Paragraaf 4.1.1. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Artikel 25. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
  - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van burgemeester en wethouders geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en

- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van burgemeester en wethouders proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### **Artikel 26. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij burgemeester en wethouders worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Burgemeester en wethouders kunnen hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Burgemeester en wethouders bevestigen de ontvangst van de aanvraag.
3. Burgemeester en wethouders onderzoeken, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Burgemeester en wethouders kunnen een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Burgemeester en wethouders bepalen na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Burgemeester en wethouders onderzoeken, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
7. Burgemeester en wethouders verzenden het besluit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

#### **Artikel 27. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders geven in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
  - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
  - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
  - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
  - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Burgemeester en wethouders geven in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

#### **Paragraaf 4.1.2. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

##### **Artikel 28. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Burgemeester en wethouders geven persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente.
2. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

##### **Artikel 29. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen vier weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Burgemeester en wethouders besluiten op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.



### **Artikel 30. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de eisen zoals neergelegd in het Erkennings- en intrekingskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning UWW 2019.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van een regiem waarbij de verleende jobcoaching voor in principe drie jaar wordt verleend voor een maximum van 52 uur per jaar.
3. Burgemeester en wethouders kunnen van de in het tweede lid bedoelde maximale uren en termijn afwijken voor zover toepassing daaraan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Burgemeester en wethouders kunnen voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij burgemeester en wethouders zorgdragen voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, bieden burgemeester en wethouders deze bij voorrang aan.
6. Voordat burgemeester en wethouders de jobcoaching beëindigen verrichten burgemeester en wethouders onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kunnen burgemeester en wethouders van dit onderzoek afzien.

### **Artikel 31. Jobcoaching in natura**

1. Burgemeester en wethouders kunnen ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 25 tot en met 30 van overeenkomstige toepassing.

#### **Paragraaf 4.1.3. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

### **Artikel 32. Voorwaarden toekenning specifieke vervoersvoorziening**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Burgemeester en wethouders bieden deze vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. Burgemeester en wethouders brengen een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

### **Artikel 33. Voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Burgemeester en wethouders kunnen 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 visuele of motorische lichaamsfunctie.

### **Artikel 34. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kunnen burgemeester en wethouders besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

#### **Paragraaf 4.2. Werkgeversvoorzieningen**

### **Artikel 35. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Burgemeester en wethouders verstrekken overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Burgemeester en wethouders bevestigen de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.

3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
5. Burgemeester en wethouders stellen binnen vijf weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Burgemeester en wethouders nemen bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

### **Artikel 36. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Burgemeester en wethouders kunnen op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van in- of externe jobcoaching.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching door de werkgever kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 25 tot en met 30, worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Burgemeester en wethouders kunnen voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij burgemeester en wethouders zorgdragen voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

### **Artikel 37. Interne werkbegeleiding**

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kunnen burgemeester en wethouders een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

### **Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
2. Burgemeester en wethouders beoordelen de kosten op proportionaliteit aan de hand van:
  - a. de kosten van de werkplekaanpassing;
  - b. de duur van de arbeidsovereenkomst, zowel in maanden als in vast of tijdelijk dienstverband; en
  - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De vergoeding is niet hoger dan de kosten van de goedkoopste adequate oplossing in het voorliggende geval.
4. De vergoeding wordt achteraf, na overleg van bewijsstukken van de gemaakte kosten, betaalbaar gesteld.
5. Burgemeester en wethouders kunnen voor de vaststelling van een werkplekaanpassing deskundigenadvies inwinnen.
6. Burgemeester en wethouders wijzen een aanpassing van de werkplek af:
  - a. als er sprake is van een voorliggende voorziening waarop door de aanvrager een beroep kan worden gedaan of op grond waarvan aanvrager zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
  - b. als het gaat om een algemeen gebruikelijke aanpassing van de werkplek die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort; of
  - c. als de aanpassing van de werkplek al heeft plaatsgevonden voor het moment van aanvragen.

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

### Artikel 39. Intrekken oude verordening

De Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee wordt ingetrokken.

### Artikel 40. Overgangsrecht

1. Een persoon of bedrijf die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de verordening, genoemd in artikel 39, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de verordening, genoemd in artikel 39, voor de duur:
  - a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
2. Burgemeester en wethouders kunnen na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

### Artikel 41. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking na de datum van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.

### Artikel 42. Citeertitel

De-  
ze  
ver-  
or-  
de-  
ning  
wordt  
aan-  
ge-  
haald  
als:  
Re-  
inte-  
gra-  
tie-  
ver-  
or-  
de-  
ning  
Parti-  
cipa-  
tie-  
wet  
Goe-  
ree-  
Over-  
flak-  
kee  
2023.

*Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad  
van de gemeente Goeree-Overflakkee op 6 juli 2023.  
griffier, wnd. voorzitter,  
Drs. G. Brand mr. H. Herweijer*

## Bijlage 1 Terugbetaalschema behorende bij artikel 20, lid 3, verordening.

Terugkomst in de uitkering	Terug te betalen bedrag
binnen 1 maand	€ 990,-
binnen 2 maanden	€ 825,-
binnen 3 maanden	€ 660,-
binnen 4 maanden	€ 495,-
binnen 5 maanden	€ 330,-
binnen 6 maanden	€ 165,-

## Bijlage 2 Financiële tegemoetkomingsmatrix behorende bij artikel 23, lid 5 van de verordening

In regionaal verband is onderstaande financiële tegemoetkomingsmatrix vastgesteld, ter uitwerking van de genoemde maximale vergoeding in het vijfde lid.

Duur overeenkomst	Korter dan 1 jaar	Langer dan 1 jaar	financiële tegemoetkoming op basis van de arbeidsovereenkomst
≥ 6 maanden, maar ≤ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 2.000,- (excl. BTW)	≤ 20 uur per week Geen vergoeding ≥ 20 uur maar ≤ 32 Vergoeding naar rato
≥ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 4.000,- (excl. BTW)	≥ 32 uur maximale bedrag Idem als hierboven

## Toelichting Re-integratieverordening Participatiew et Goeree-Overflakkee 2023

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar 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 afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan burgemeester en wethouders 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 burgemeester en wethouders noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die burgemeester en wethouders aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze 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 wet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de wet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de wet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de wet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de wet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Wet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, 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 wet).

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 artikel 10, eerste lid, van de wet).

Hiernaast bestaat de bevoegdheid om een hoger aantal dienstbetrekkingen beschut werk vast te stellen en daarbij, onverminderd artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet, te regelen hoe deze additionele omvang wordt bepaald en hoe dan de volgorde wordt bepaald waarin personen hiervoor in aanmerking komen (artikel 10b, vijfde lid, van de wet).

#### Aanpassingen naar aanleiding van wijziging en uitvoeren 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 wet 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, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de wet, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

#### Harmonisatie werkgeversvoorzieningen binnen Arbeidsmarktregio Rijnmond

Werkgevers willen overzicht, eenduidigheid en transparantie in de werkgeversvoorzieningen die voor hen beschikbaar zijn. Vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ligt er nu als gevolg van de wijziging van het besluit structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (besluit SUWI) een formele opdracht aan de arbeidsmarktregio's om instrumenten en processen transparant te maken en instrumenten binnen de regio's zoveel mogelijk te harmoniseren. Doel is medewerkers zoveel mogelijk gelijke kansen te bieden.

De verplichting is binnen arbeidsmarktregio Rijnmond uitgewerkt in vastgestelde Uitvoeringsovereenkomst SUWI arbeidsmarktregio Rijnmond 2022-2025. In deze overeenkomst is ten aanzien van zeven voorzieningen afgesproken dat deze binnen de regio zouden worden geharmoniseerd. Formeel was geen ingangsdatum afgesproken. Meest logisch scenario leek het moment van inwerkingtreding van de aanpassing van de Participatiewet door de wijzigingen door het 'breed offensief'. Voor 1 juli 2023 zullen naar verwachting op zes van de zeven voorzieningen een besluit zijn genomen.

Het gaat dan om de werkgeversvoorzieningen:

- loonkostensubsidie (preferent proces)
- voorwaardelijke opleiding voor plaatsing
- werkplekaanpassing
- jobcarving & functiecreatie
- bijdrage duurzame plaatsing
- proefplaats.

De geharmoniseerde invulling van deze werkvoorzieningen is in deze verordening verwerkt.

Het regionale besluit ten aanzien van de harmonisatie van zevende vastgestelde reïntegratievoorziening 'Jobcoach' wordt in 2024 verwacht. Afhankelijk van dit besluit is mogelijk een voorstel tot aanpassing van de voorliggende verordening nodig.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

##### **Artikel 1. Definities**

Begrippen die al zijn omschreven in de wet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) 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;
- personen als bedoeld in de artikelen 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 nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: Anw);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: loaw);

- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: loaz);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door burgemeester en wethouders aangeboden voorziening, waaronder sociale activering gericht op arbeidsinschakeling.

#### Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 37.

#### Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 30.

#### Overige voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking.

Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten, zoals de jobcoach en werkbegeleiders, en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

#### Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de wet worden begrepen als een door burgemeester en wethouders noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de wet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

#### Praktijkroute

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute waarbij burgemeester en wethouders door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststellen dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon, welke vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Uiterst kwetsbare werknemer: de persoon die voldoet aan de criteria van kwetsbare werknemer en onmiddellijk voorafgaand aan de indienstreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.

#### **Artikel 2. Aanbod en evaluatie**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en vergoedingen. En welke voorwaarden gelden voor eventuele werkgevers van deze personen.

Verder is het noodzakelijk aan te geven hoe rekening wordt gehouden met omstandigheden, zoals de zorgtaken of 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. Verder is van belang dat er een evenwichtige verdeling van de voorzieningen over de doelgroep plaatsvindt. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad 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.

Burgemeester en wethouders hebben met de in de verordening opgenomen voorzieningen een gevarieerd aanbod van voorzieningen op grond van de wet tot hun beschikking. Verder zullen zij voorzieningen op basis van andere wettelijke regelingen erbij betrekken.

Burgemeester en wethouders kunnen naast de in de verordening opgenomen voorzieningen ook andere voorzieningen op grond van deze wet inzetten, die bijdrage aan het verkrijgen en behouden van werk of het vergroten van de kansen op werk. De noodzaak hiertoe moet steeds individueel worden bepaald. Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Burgemeester en wethouders moeten bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, vierde lid, is opgenomen waarmee burgemeester en wethouders in ieder geval rekening moeten houden.

#### Verslag doeltreffendheid

Burgemeester en wethouders informeren de gemeenteraad over de effecten van de verordening in de praktijk (zevende lid).

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

De wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen burgemeester en wethouders aan moeten 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. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

#### Weigeringsgronden

Het eerste lid geeft aan dat burgemeester en wethouders een voorziening kunnen 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. Ook zullen burgemeester en wethouders bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen. Het betreft hier een "kan-bepaling", zodat burgemeester en wethouders altijd een afweging moeten maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is.

Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

#### Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat burgemeester en wethouders een voorziening kunnen beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt.

Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, 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. Voor deze doelgroep geldt dat burgemeester en wethouders ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moeten 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 10d van de wet is verstrekt.

De wet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. 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.

#### Afstemming

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat burgemeester en wethouders, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekken. 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 derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de wet 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 (Tweede Kamer 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 en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

#### **Artikel 4. Preventie**

Preventie is per definitie kortdurende en vaak een snelle interventie, zoals een VCA-opleiding van enkele dagen of een bemiddeling naar werk. Preventie is niet alleen gericht op het voorkomen van werkloosheid, maar kan ook gericht zijn op het voorkomen van maatschappelijke uitval, problematische schulden en voortijdig schooluitval. Met preventie wordt beoogd in een vroeg stadium zelfredzaamheid en participatie te behouden door preventief instrumenten in te zetten.

#### **Artikel 5. Directe bemiddeling naar regulier werk**

Indien een persoon geen aanbodversterkende voorzieningen nodig heeft, kan directe bemiddeling naar werk worden ingezet, de zogenaamde Jobhunting. Jobhunting kan onderdeel zijn van een breder traject, maar kan ook als enige voorziening worden ingezet. Directe bemiddeling leent zich bij uitstek voor uitvoering door burgemeester en wethouders zelf, bijvoorbeeld door de reïntegratieconsulenten of de accountmanagers van het werk-leerbedrijf of in samenwerkingsverbanden met ketenpartners of regio-gemeenten.

#### **Artikel 6. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf**

Re-integratie naar arbeid in dienstbetrekking hoeft niet altijd de meest gewenste vorm van arbeidsinschakeling te zijn. Het starten of behouden van een onderneming, met economische voordelen en wellicht ook mogelijkheden om (later) werknemers in dienst te nemen, biedt in meerdere opzichten perspectief.

Bepaalde kosten in het traject naar zelfstandig beroep of bedrijf kunnen als re-integratiekosten worden aangemerkt. Een voorbeeld van dergelijke kosten is een ondernemersbeoordeling of trainingen die onderdeel kunnen zijn van de voorbereidingsperiode.

Alle re-integratiekosten die burgemeester en wethouders noodzakelijk achten in het kader van (voorbereiding op) een traject naar zelfstandige, worden derhalve gezien als re-integratieactiviteiten en zijn te bekostigen uit het participatiebudget.

Ook andere personen die nog geen beroep doen op een uitkering ingevolge de wet kunnen voor een traject naar zelfstandig beroep of bedrijf in aanmerking komen als daarmee bijstandsverlening kan worden voorkomen.

#### **Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk**

##### Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 zijn burgemeester en wethouders verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie burgemeester en wethouders, op advies van UWV, hebben vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de wet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de wet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking, op grond van artikel 10b, eerste lid, van de wet aanvangt.

Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de wet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid, van de wet).

##### **E eerste lid**

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (gericht op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de wet.

##### **T weede lid**

Nadat burgemeester en wethouders hebben vastgesteld dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek.

In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen van de persoon, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte

werkplek zal leiden. Burgemeester en wethouders zijn verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing.

De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden kunnen worden genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerk-karakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

#### **Derde en vierde lid**

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de wet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet is bepaald.

In het derde lid wordt hieraan invulling gegeven. Burgemeester en wethouders bieden aan diegene van wie is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, maar voor wie binnen de aantallen zoals volgt uit artikel 10b, vierde lid, van de wet geen ruimte is, een tijdelijk contract aan. Hierbij wordt geen voorrangregime toegepast.

De datum van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, bepaalt vervolgens de indienstname op een beschut werken plek die valt binnen de te realiseren aantallen, zoals bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet.

#### **Vijfde lid**

Op basis van arbeidsrecht mag een contract drie keer verlengd worden. Hierna dient de dienstbetrekking te worden voortgezet op basis van een vast contract of de dienstbetrekking moet worden beëindigd.

Als de tijdelijke contractbasis niet voortijdig kon worden omgezet naar een vast contract binnen de verplichte aantallen volgend uit artikel 10b, vierde lid, van de wet, nemen burgemeester en wethouders op individuele omstandigheden een besluit over indienstname.

Bij dit besluit worden o.a. de persoonlijke situatie en omstandigheden van de betreffende persoon betrokken. Ook worden tijdelijke andere re-integratievoorzieningen overwogen. En er dient een kostenafweging in de breedste zin van het woord plaats te vinden. In deze kostenafweging worden specifiek de gemeentelijke kosten betrokken, maar ook de maatschappelijke kosten die kunnen ontstaan als geen aansluitend vast contract wordt aangeboden.

#### **Artikel 8. Detacheringsbaan**

De wet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Burgemeester en wethouders zorgen ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever.

Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel 16.

#### **Artikel 9. Oriëntatietraject**

Het is mogelijk om een oriëntatietraject in te zetten via het ontwikkelbedrijf of via een derde organisatie die dergelijke trajecten aanbiedt, bijvoorbeeld andere ontwikkelbedrijven binnen de regio. Doel van dit traject is de arbeidsmogelijkheden van die persoon vast te stellen. Ook kan dit traject worden ingezet om te bepalen wat een geschikte re-integratievoorziening is.

Binnen dit traject kan worden onderzocht wat iemands belastbaarheid is, welke competenties iemand verder op ontwikkeld kan worden, waar iemand interesses liggen etc.

Na dit oriëntatietraject zal, zo mogelijk, een gerichte andere re-integratievoorziening worden ingezet

#### **Artikel 10. Arbeidsontwikkeltraject**

Het is mogelijk om een arbeidsontwikkeltraject in te zetten via het ontwikkelbedrijf of via een derde organisatie die dergelijke trajecten aanbiedt, bijvoorbeeld andere ontwikkelbedrijven binnen de regio. Deze ontwikkeltrajecten hebben tot doel kandidaten te ontwikkelen door ze o.a. werkervaring en werknemersvaardigheden te laten opdoen. Ook wordt hen specifieke lesstof en tools voor andere vaardigheden aangeboden. Uitstroom naar een reguliere dienstbetrekking geldt hierbij het hoogste mogelijke doel.

#### **Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Burgemeester en wethouders moeten dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in

artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de wet. Artikel 10f van de wet bepaalt voorts dat burgemeester en wethouders uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kunnen aanbieden aan personen:

- van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud 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.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Tweede Kamer 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet

betekent dit dat burgemeester en wethouders vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kunnen bieden.

In artikel 10f van de wet is bepaald dat burgemeester en wethouders onder omstandigheden ondersteuning kunnen bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is.

Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de wet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet.

## **Artikel 12. Scholing**

### Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). 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

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet). [Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.]

### Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dienen burgemeester en wethouders aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Burgemeester en wethouders hoeven aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de wet.

Zie artikel 15 over de voorziening participatieplaatsen

## **Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 4. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 3 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

## **Artikel 14. 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.

### Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt 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 wet). 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 (Tweede Kamer 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

### Doelgroep sociale activering

Voor de verplichting om 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 (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

#### Burgemeester en wethouders stemmen duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft burgemeester en wethouders de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Burgemeester en wethouders moeten de duur 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.

#### Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 16.

#### **Artikel 15. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de wet en het eerste lid van dit artikel). Burgemeester en wethouders kunnen dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### Additionele werkzaamheden

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 beoordeeld door burgemeester en wethouders 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 de gemeente 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).

#### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van burgemeester en wethouders voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Tweede Kamer 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden.

#### **Artikel 16. 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

Burgemeester en wethouders kunnen 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 afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.



Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon twaalf aaneengesloten maanden of langer een beroep op een uitkering doet.

In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval zijn burgemeester en wethouders bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

#### 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 op 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 17. Proefplaats**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de wet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "burgemeester en wethouders toestemming verlenen 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 wettelijk aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). In de arbeidsmarktregio is de voorziening proefplaats een van de zeven te harmoniseren voorzieningen op grond van de Uitvoeringsovereenkomst SUWI arbeidsmarktregio Rijnmond 2022-2025. In artikel 17 is hieraan invulling gegeven.

Burgemeester en wethouders moeten op grond van het tweede lid een verlengingsbesluit motiveren. Regionaal is afgesproken en vastgelegd in lid drie dat hierbij in ieder geval wordt gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt van betrokkene, het opleidingsniveau, de uitkeringsduur, de complexiteit van de functie en de persoonlijke omstandigheden. Dit alles in relatie tot het oordeel van burgemeester en wethouders of verlenging van de proefplaats noodzakelijk is.

Ook is regionaal overeengekomen dat voor elke proefplaats een overeenkomst wordt opgesteld. De verplichte onderdelen van deze overeenkomst zijn opgenomen in het zesde lid.

Het na een proefplaats inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kunnen burgemeester en wethouders wel persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (negenste lid).

#### **Artikel 18. Onkostenvergoeding**

Personen uit de doelgroep die voor het aanvaarden van arbeid of het deelnemen aan een voorziening noodzakelijke onkosten maken kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding.

Als er voor de kosten een beroep gedaan kan worden op een andere persoon of organisatie, dan wordt er geen onkostenvergoeding op grond van dit artikel verstrekt (lid 3).

Ook als er een vergoeding op basis van hoofdstuk 4 van deze verordening mogelijk is, wordt er geen onkostenvergoeding op grond van dit artikel verstrekt (lid 3). In beide gevallen zijn respectievelijk de andere persoon en/of organisatie of de voorzieningen op grond van hoofdstuk 4 van deze verordening voorliggend.

#### **Artikel 19. Kinderopvang**



Burgemeester en wethouders kunnen een vergoeding verstrekken voor de eigen bijdrage van de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst aan een persoon uit de doelgroep die één of meer kinderen heeft die het primair onderwijs bezoeken of die jonger zijn dan 5 jaar.

Voorwaarden is wel dat dat de persoon met behoud van uitkering deelneemt aan een aangeboden voorziening, zoals een dienstbetrekking of andere activiteit waardoor op dat moment kinderopvang noodzakelijk is.

Er is geen sprake van noodzaak als de echtgenoot of partner op het moment dat de voorziening wordt aangeboden voor de kinderen kan zorgen.

#### **Artikel 20. Uitstrooppremie**

In de wet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.699,- per kalenderjaar kan worden verstrekt, welke in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen wordt gerekend (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet). Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, vijfde lid, van de wet). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen kennen een dergelijke vrijlatingsbepaling ook niet. Het feit dat de premie niet in alle gevallen wordt vrijgelaten neemt niet weg dat ook deze groepen behoren tot de re-integratiedoelgroep (artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet).

In artikel 20 wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstrooppremie aan voormalig uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden.

Het moet gaan om volledige uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid. Ook na volledige uitstroom uit de uitkering door inkomsten uit zelfstandig beroep of bedrijf kan een uitstrooppremie worden toegekend. Dan geldt wel dat er beroep meer wordt gedaan op een verstrekking vanuit het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz2004).

De premie vormt een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Bij het aanvaarden van werk is er vaak sprake van een overgangperiode waarin de uitkering wordt beëindigd en betaling van het salaris wordt opgestart. Deze periode is soms langer dan wenselijk.

In deze overgangperiode zijn ook vaak extra kosten van toepassing zoals het voorschieten van reiskosten, het aanschaffen van representatieve kleding, kosten van kinderopvang, aangepaste toeslagen van de Belastingdienst etc. Het verstrekken van een uitstrooppremie zou hierin financiële verlichting geven. Het verstrekken van een uitstrooppremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van burgemeester en wethouders ontving. En daarnaast gebruik heeft gemaakt van een re-integratievoorziening of andere voorziening/activiteiten waardoor de persoon kon uitstromen. Voorbeelden van een andere voorziening zijn een verslavingstraject, een schuldhulpverleningstraject, een opleiding etc. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering.

Ook moet er sprake zijn van duurzame uitstroom, hetgeen betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste 6 maanden.

De premie kan worden aangevraagd vanaf 1 maand na indienstreding, dus na het doorlopen van de (gedeeltelijke) proeftijd tot uiterlijk 6 maanden na aanvang van het dienstverband.

Wordt er weer aanspraak gemaakt op een uitkering binnen 6 maanden na aanvang van de dienstbetrekking dan moet op grond van lid 3 het volgende worden terugbetaald:

Terugkomst in de uitkering	Terug te betalen bedrag
binnen 1 maand	€ 990,-
binnen 2 maanden	€ 825,-
binnen 3 maanden	€ 660,-
binnen 4 maanden	€ 495,-
binnen 5 maanden	€ 330,-
binnen 6 maanden	€ 165,-

#### **Artikel 21. Jobcarving en functiecreatie**

Het UWV biedt het product “bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie” aan voor alle werkgevers binnen de arbeidsmarktregio. Het idee achter dit advies is dat iedere functie niet alleen bestaat uit gespecialiseerde taken waarvoor specifieke opleiding en ervaring is vereist, maar ook uit primaire taken. Deze primaire taken kunnen uitgevoerd worden door iemand zonder specifieke opleiding en ervaring. Hierdoor wordt het bestaande personeel ontlast, waardoor ze zich meer kunnen focussen op hun specialistische taken. Ook biedt het baanopeningen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijfsadvies is daarmee een win-winsituatie: zowel voor de werkgever, de bestaande werknemer, de werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt als de maatschappij met burgemeester en wethouders in het bijzonder als door jobcarving of functiecreatie een bijstandsuitkering kan worden beëindigd of voorkomen.

Binnen arbeidsmarktregio Rijnmond heeft het UWV fte beschikbaar om voor alle werkgevers het product “bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie” aan te bieden.

In het eerste en tweede lid staan de onderzoeken jobcarving en functiecreatie benoemd. Evenals het doel van beide onderzoeken.

De werkgever kan voor een onderzoek worden doorverwezen naar het UWV. Het advies wordt door hen gratis aan de werkgever aangeboden. Dit laatste is verwerkt in het derde lid.

#### **Artikel 22. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

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. De in artikel 13 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet en artikel 35. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet 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 (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet) en die is geregeld in hoofdstuk 4. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

#### Compensatie

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten.

Zo kunnen burgemeester en wethouders een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Tweede Kamer 2004/05, 28 870, nr. 125). In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

#### Geen verdringing

Het vijfde lid bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 16.

#### Noodzakelijk

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 of uiterst kwetsbare werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan burgemeester en wethouders om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

#### **Artikel 23. Bijdrage duurzame plaatsing**

De bijdrage duurzame plaatsing is een regionaal geharmoniseerde voorziening in het kader van de Uitvoeringsovereenkomst SUWI arbeidsmarktregio Rijnmond 2022-2025. De bijdrage heeft tot doel werkgevers financieel te ondersteunen die willen investeren in een werkzoekende. Dit door inzet van bijvoorbeeld begeleiding of een kortdurende training. Dit met als doel om te komen tot een duurzame plaatsing.

In het eerste lid is de doelgroep opgenomen voor wie een tegemoetkoming kan worden aangevraagd. De persoon moet minimaal een jaar uitkering ontvangen.

Dit kan zowel een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet of een bijstandsuitkering zijn. De persoon mag echter niet behoren tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet.

De financiële tegemoetkoming moet leiden tot duurzame plaatsing en daarbij moet het gaan om bovenmatige kosten om de persoon geschikt te maken of bovenmatige begeleidingskosten. Bij reguliere kosten worden deze geacht voor rekening van de werkgever te komen.

Uit de vraag van de werkgever voor de tegemoetkoming en de onderbouwing van deze vraag stellen burgemeester en wethouders vast in hoeverre de aangedragen kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

In regionaal verband is onderstaande financiële tegemoetkomingsmatrix vastgesteld, ter uitwerking van de genoemde maximale vergoeding in het vijfde lid.

Duur overeenkomst	Korter dan 1 jaar	Langer dan 1 jaar	financiële tegemoetkoming op basis van de arbeidsovereenkomst
≥ 6 maanden, maar ≤ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 2.000,- (excl. BTW)	≤ 20 uur per week Geen vergoeding ≥ 20 uur maar ≤ 32 Vergoeding naar rato ≥ 32 uur maximale bedrag
≥ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 4.000,- (excl. BTW)	Idem als hierboven

In het zesde lid staat opgenomen dat de bijdrage achteraf en na overleg bewijstukken wordt uitbetaald. Uit de bewijstukken moet in ieder geval blijken hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Uitgangspunt is dat de duur van de arbeidsovereenkomst wordt aangetoond door middel van een werkgeversverklaring, arbeidsovereenkomst en/ of loonstroken.

De bovenmatige begeleidingskosten zijn moeilijker aantoonbaar. Uitgangspunt hiervoor is dat er een overzicht wordt verstrekt van de bovenmatige begeleidingsuren per maand of een andersoortig overzicht waaruit de bovenmatige investering blijkt.

Voor het aantonen van scholingskosten volstaat het betaalbewijs van het ingezette scholingsaanbod. Als de kosten niet door de werkgever zelf kunnen worden voorgeschoten, kunnen de kosten ook op basis van een offerte worden uitbetaald. In zo'n geval dient nog wel controle plaats te vinden op de daadwerkelijk gemaakte kosten en betaling hiervan.

Het zesde en zevende lid behoeven geen nadere toelichting.

#### **Artikel 24. Voorwaardelijke opleiding voor plaatsen**

De voorwaardelijke opleiding voor plaatsen is een regionaal geharmoniseerde voorziening in het kader van de Uitvoeringsovereenkomst SUWI arbeidsmarktregio Rijnmond 2022-2025. De bijdrage heeft tot doel werkgevers financieel te ondersteunen die willen investeren in een werkzoekende. Dit door inzet van een kortdurende opleiding. Dit met als doel om te komen tot een duurzame plaatsing.

Uit het eerste lid blijkt dat in afwijking van het vorige artikel de voorwaardelijke opleiding tot plaatsen is aan te vragen voor mensen die minder dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangen. Echter geldt ook nu dat de persoon niet mag niet behoren tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet. Deze tegemoetkoming voor de werkgever is bedoeld ter compensatie van zijn investering in de persoon. De investering moet leiden tot duurzame plaatsing van minimaal 6 maanden en daarbij moet het gaan om de kosten van een kortdurende opleiding of eventueel opleidingen, zoals een VCA-cursus, een cursus sociale hygiëne of BHV-cursus.

De maximale tegemoetkoming bedraagt € 700,- exclusief btw. Eventuele meerkosten zijn voor rekening van de werkgever.

De kosten worden achteraf vergoed op basis van het betaalbewijs van het ingezette scholingsaanbod. Het vijfde en zesde lid behoeven geen nadere toelichting.

#### **Artikel 25. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet. Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de wet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en).

#### **Artikel 26. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.

Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; burgemeester en wethouders kunnen ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling.

Burgemeester en wethouders zorgen dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die burgemeester en wethouders moeten doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet “op welke wijze burgemeester en wethouders voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekken” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, van de wet wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houden burgemeester en wethouders rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, winnen burgemeester en wethouders een specifiek deskundig oordeel in.

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de wet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zesde lid is daartoe bepaald dat burgemeester en wethouders tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere

wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betrekken bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

#### **Artikel 27. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de wet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de wet te voldoen.

#### **Artikel 28. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd.

Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze burgemeester en wethouders zorgdragen voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

#### **Artikel 29. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indienstreding.

Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren.

Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indienstreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee burgemeester en wethouders rekening moeten houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 30 wordt dit verder uitgewerkt.

#### **Artikel 30. Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de wet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen burgemeester en wethouders stellen aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. Voor de kwaliteitseisen wordt door burgemeester en wethouders aansluiting gezocht bij het UWV. Het UWV heeft de eisen vastgelegd in het Erkennings- en intrekingskader uitvoering Persoonlijke ondersteuning UWV 2019. Zie link: Erkennings- en intrekingskader uitvoering Persoonlijke ondersteuning UWV 2019. Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. Het derde lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Het vierde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door burgemeester en wethouders kenbaar wordt gemaakt. Burgemeester en wethouders moeten er voor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het burgemeester en wethouders vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat burgemeester en wethouders moeten onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat burgemeester en wethouders gehouden zijn het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

Binnen de Arbeidsmarkt regio Rijnmond wordt het jobcoachtarief al jaren regionaal afgestemd. Het betreft een vast bedrag waarop jaarlijks in januari van een betreffend jaar het door de UWV gehanteerde indexeringspercentage ten aanzien van hun tarieven voor jobcoaching wordt toegepast. Het tarief voor 2023 bedraagt € 84,97 per uur

Het vijfde lid bevat een opdracht aan burgemeester en wethouders om te stimuleren dat jobcoaching door burgemeester en wethouders in natura wordt verstrekt.

De naturaverstrekking geeft burgemeester en wethouders andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Het zesde lid voorkomt een onterechte beëindiging van jobcoaching, ook als de maximale duur, zoals benoemd in lid twee, inmiddels is verstreken.

#### **Artikel 31. Jobcoaching in natura**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de wet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe burgemeester en wethouders ook zorgdragen voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

#### **Artikel 32. Voorwaarden toekenning specifieke vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe burgemeester en wethouders zorgdragen 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 25, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als burgemeester en wethouders het vervoer niet zelf (in natura) organiseren. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door burgemeester en wethouders in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 33. Voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe burgemeester en wethouders zorgdragen voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap.

Dit artikel regelt dat burgemeester en wethouders de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekken die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 25.

#### **Artikel 34. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe burgemeester en wethouders zorgdragen voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst.

Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 25. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij burgemeester en wethouders worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

#### **Artikel 35. Specifiek aanvraagproces 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 wet). 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 (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

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 wet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. [Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.]

Het vierde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door burgemeester en wethouders wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

<https://www.denormalstezaak.nl/initiatieven/loonkostensubsidie/qa-preferent-proces-lks/#hoeziethetteruit>

#### **Artikel 36. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**



Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de wet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe burgemeester en wethouders zorgdragen voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Re-integratiebesluit.

Het derde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door burgemeester en wethouders kenbaar wordt gemaakt.

Burgemeester en wethouders moeten er voor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het burgemeester en wethouders vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat burgemeester en wethouders moeten onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is.

Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat burgemeester en wethouders gehouden zijn het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen. Binnen de Arbeidsmarkt regio Rijnmond wordt het jobcoachtarief al jaren regionaal afgestemd. Het betreft een vast bedrag waarop jaarlijks in januari van een betreffend jaar het door de UWV gehanteerde indexeringspercentage ten aanzien van hun tarieven voor Jobcoaching wordt toegepast. Het tarief voor 2023 bedraagt € 84,97 per uur.

#### **Artikel 37. Interne werkbegeleiding**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de wet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de wet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het burgemeester en wethouders zorgdragen voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

#### **Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er 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 werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Tweede Kamer 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Burgemeester en wethouders beoordelen de kosten van een werkplekaanpassing op proportionaliteit. Hierbij worden de kosten van de aanpassing afgezet tegen de duur en omvang van de overeenkomst. Bij de uitkomst hiervan moeten ook de omstandigheden van de persoon worden meegenomen. Het uiteindelijke besluit is maatwerk.

In de beoordeling van de proportionaliteit dient ook de eventuele waardevermindering van het pand te worden meegenomen. Als de waarde van een pand substantieel toeneemt is het de vraag in hoeverre de kosten voor rekening van burgemeester en wethouders dan wel de aanvrager zouden moeten komen.

De vergoeding zal nooit hoger zijn dan de meest adequate oplossing die voor de gevraagde werkplekaanpassing gebruikelijk is. Daarnaast zal de vergoeding pas na overlegging van bewijsstukken van de gemaakte kosten worden uitbetaald.

In het achtste lid zijn een drietal afwijzingsgronden voor een werkplekaanpassing opgenomen. Zoals beroep op een voorliggende voorzieningen of een grond, zoals de wettelijke Arbo-taak, waardoor de aanvrager zelf verantwoordelijk is voor de aanpassingen. Ook als ten aanzien van aanpassing van de werkplek de algemene opvatting geldt dat deze kosten tot de standaarduitrusting behoren wordt de aanvraag afgewezen.

Tot slot is bij een reeds plaatsgevonden aanpassing de noodzaak niet meer vast te stellen. Ook dan volgt een afwijzing.

#### **Artikel 39. Intrekken oude verordeningen**

In artikel 36 is het intrekken van de Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee geregeld gezien de grote hoeveelheid noodzakelijke aanpassingen als gevolg van wetswijzigingen na 2018. Met name 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)".

#### **Artikel 40. Overgangsrecht**

Het kan voorkomen dat personen of een werkgever een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, moeten worden beëindigd.



Om dit te voorkomen is in artikel 40, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of – als dit eerder is – voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de ‘oude’ re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee, zoals die voor de huidige voorgestelde wijzigingen gold. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

#### Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de ‘oude’ re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee, zoals die voor de huidige voorgestelde wijzigingen gold, worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kunnen burgemeester en wethouders besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kunnen burgemeester en wethouders rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als burgemeester en wethouders zijn gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de ‘oude’ re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee, zoals die voor de huidige voorgestelde wijzigingen gold of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning. Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee zoals die gold tot deze voorgestelde wijzigingen van toepassing.