

## Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Horst aan de Maas

### De raad van de gemeente Horst aan de Maas;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 20 juni 2023, gemeentebladnummer 2023.070A;

gelet op het bepaalde in de Gemeentewet;

gelet op artikel 6 lid 2, artikel 8a lid 1, aanhef en onder a, c, d en e en lid 2 en artikel 10b lid 5 en 7 Participatiewet;

overwegende dat de re-integratievoorzieningen die in het kader van de Participatiewet worden geboden bij verordening moeten worden geregeld;

### besluit:

vast te stellen de:

### Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Horst aan de Maas

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begripsbepalingen

- a. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
- b. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a Pw;
  - b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen 1 jaar;
  - c. 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;
  - d. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
  - e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen 1 jaar;
  - f. mantelzorg: langdurige zorg aan hulpbehoevenden door personen waarbij de zorgverlening de gebruikelijke zorg overstijgt en de zorg niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden;
  - g. 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;
  - h. 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;
  - i. 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;
  - j. Participatiewet: Pw;
  - k. Regio Noord-Limburg: de gemeenten Beesel, Peel en Maas, Horst aan de Maas, Venray, Bergen, Gennep en Venlo;
  - l. werkstage: persoonlijk verrichten van arbeid overwegend gericht op uitbreiden kennis en ervaring zonder geldelijke beloning;
  - m. job coaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
  - n. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek.

## Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4 t/m 13, aanbieden aan personen uit de doelgroep.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordeningen opgenomen voorzieningen 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 5 jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

## Hoofdstuk 3. Voorzieningen

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan 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 het college 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. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 Pw en de artikelen 13 en 37 IOAW/IOAZ 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1, onderdeel a, onder 2° Pw;
  - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college 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;

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.

### Ontwikkeling

### Artikel 4. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden ter verhoging van de participatie voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Het college stemt de duur en de omvang van de in lid 1 bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### Artikel 5. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van 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 6. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject wordt alleen ingezet als dit nodig is voor het bevorderen van de kans op toeleiding naar algemeen geaccepteerde passende arbeid of participatie.
3. Lid 1 is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7 lid 3, onder a Pw.

### Werken met behoud van uitkering

## **Artikel 7. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a Pw onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie bedraagt per jaar voor een alleenstaande en alleenstaande ouders maximaal 60% van het bedrag en voor gehuwden maximaal 75% genoemd in artikel 31 lid 2, onderdeel J PW.

## **Artikel 8. Proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het gaat om werkzaamheden met behoud van uitkering die bij een werkgever voor een beperkte duur worden verricht en die zijn gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever.
3. De proefplaatsing wordt ingezet voor de duur van 2 maanden met de mogelijkheid om te verlengen tot maximaal 4 maanden.
4. Verlenging is alleen mogelijk als de werkgever kan aantonen dat hij op basis van de 2 maanden geen besluit kan nemen over de arbeidsinschakeling.
5. Het college plaatst de persoon alleen als de inzet van de proefplaatsing geen verdringen op de arbeidsmarkt oplevert.
6. Het doel van een proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, het opbouwen van een arbeidsverleden of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
7. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgesteld:
  - a. het doel van de proefplaatsing;
  - b. de wijze waarop begeleiding plaatsvindt;
  - c. het aanbod voor arbeidsinschakeling bij goed functioneren.

## **Artikel 9. Werkstage**

1. Het college kan 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. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### Dienstverband

## **Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep; of
  - b. een persoon is die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, IOAW, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Ziektewet of Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen of recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

2. Om het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken;
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
  - a. sociale activering;
  - b. participatieplaats;
  - c. jobcoach.

#### **Artikel 11. Vaststelling wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. de persoon:
    - i. moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 lid 1, onderdeel a Pw;
    - ii. niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
    - iii. mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben; of
  - b. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d lid 2 Pw.

#### **Artikel 12. Vaststelling loonwaarde**

Het college gebruikt het preferente werkproces om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

#### Nazorg

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

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A

#### Voorzieningen werkgever

#### **Artikel 14. Opstapsubsidie**

1. Naast de situatie als bedoeld in artikel 10c en 10d Pw kan het college een opstapsubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst aangaan met een persoon behorende tot de doelgroep, om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij een werkgever mogelijk te maken.
2. Het college draagt er zorg voor dat deze vorm van ondersteuning niet leidt tot verdringing van algemeen geaccepteerde arbeid of gesubsidieerd werk.

### **Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

#### **Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie**

#### **Artikel 15a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt 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. Het college bevestigt 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 de aanvraag, zoals bedoeld in dit artikel, 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. Het college stelt binnen 8 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. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

### **Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Artikel 15b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan 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 achttien 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 het college 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 het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### **Artikel 15c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt 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. Het college onderzoekt, 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.

#### **Artikel 15d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college geeft 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. Het college geeft 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 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 15e. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan 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.

#### **Artikel 15f. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 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. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **Artikel 15g. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals bepaald in het regionaal afgestemde inkoopbeleid. Deze eisen staan vermeld op de site [Algemeen programma van eisen](#).
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van een regiem waarbij de verleende jobcoaching in de eerste 3 jaar wordt verleend voor een aantal uren dat maximaal overeenkomt met:
  - a. 15% van het aantal te werken uren in het eerste jaar;
  - b. 7.5 % van het aantal te werken uren in het tweede jaar;
  - c. 6% bij het aan te werken uren in het derde en verder.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 15h. Jobcoaching in natura**

1. Het college kan 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 14b tot en met 14g van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 15i. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14b tot en met 14g, 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. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

#### **Artikel 15j. Interne werkbegeleiding**

1. 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, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

#### **Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 15k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan 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. Het college biedt een 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.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

##### **Artikel 15l. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

##### **Artikel 15m. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan 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 kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

##### **Artikel 15n. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

Het college kan 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.

#### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

##### **Artikel 16. Nadere regels en beleidsregels**

Het college kan nadere regels stellen over het toekennen van een premie in het kader van re-integratie en uitstroom en beleidsregels over de uitvoering van deze verordening.

##### **Artikel 17. Onvoorzien gevallen en hardheidsclausule**

1. In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffend, waarin deze verordening niet voorziet beslist het college;
2. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de burger afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

##### **Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

1. De Re-integratieverordening Participatiewet 2022 gemeente Horst aan de Maas wordt ingetrokken.
2. *Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2022 gemeente Horst aan de Maas, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voor-*

waarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2022 gemeente Horst aan de Maas voor de duur:

- a. van **12 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.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
  4. De Re-integratieverordening Participatiewet 2022 gemeente Horst aan de Maas blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

### **Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Horst aan de Maas.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 19 september 2023.*

*De raad voornoemd,*

*De voorzitter,  
drs. R.F.I. Palmen*

*De griffier,  
mr. R.J.M. Poels*

## **Toelichting**

### **Algemeen**

De re-integratieverordening gaat in belangrijke mate over het re-integreren naar de arbeidsmarkt. Dat is niet alleen een lokaal, maar ook een regionaal fenomeen. Ongeveer 50% van de werkende beroepsbevolking van Horst aan de Maas werkt immers niet binnen de gemeente zelf. Een werkzoekende zal dus ook óver de gemeentegrenzen heen kijken. De verordening is daarom zodanig regionaal afgestemd dat zij bruikbaar is in een regionale aanpak van het zoeken naar en vinden van werk. De beschreven instrumenten zijn in de hele regio gelijk om de herkenbaarheid en uitvoerbaarheid voor werkgevers, werkzoekenden en uitvoerders te borgen.

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-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die iedere situatie gedetailleerd regelen. 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 het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 Pw bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het aanbiedt.

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, lid 1, onder a en e en 10, lid 1 Pw);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, lid 5 Pw (artikel 8a, lid 1, onder c, en lid 2, onder b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, lid 6, Pw (artikel 8a, lid 1, onder d, en lid 2, onder b Pw);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, lid 1, onder e, en 10b, lid 7, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, lid 2, onder c, Pw);
- proefplaats (artikel 8a, lid 2, onder d Pw);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, lid 1, Pw, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, lid 2, onder f, Pw);



- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, lid 1, Pw, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, lid 2, onder f Pw);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, lid 1, Pw 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, lid 2, onder f, Pw);

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

### **Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'**

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

### **Artikelsgewijze toelichting**

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

Lid 2: Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

#### **Artikel 4. Sociale activering**

Volgens de Participatiewet moet ook sociale activering uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling te hoog gegrepen. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. 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.

De gemeente Horst aan de Maas hecht veel waarde aan dat werkzoekende maatschappelijk actief zijn. Zowel uit het oogpunt van wederkerigheid als om te voorkomen dat de belanghebbende geïsoleerd raakt.

#### *Doel sociale activering*

Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Als dat nog niet mogelijk is, is het tussendoel het bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Het einddoel is arbeidsinschakeling zonder gebruik van een voorziening. Als dit einddoel niet kan worden bereikt is er geen grond die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

#### **Artikel 5. Ondersteuning bij leer-werktraject**

De voorziening ondersteuning leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school. Door een leer-werktraject kunnen zij dan alsnog een startkwalificatie halen. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee.

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 18 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 lid 3, onder a Pw. 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. In het kader van artikel 7 lid 3, onder a, Pw betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f Pw is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 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 Pw, in afwijking van artikel 7 lid 3, onder a Pw.

### **Artikel 6. Scholing**

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. Zij worden teruggeleid naar het reguliere onderwijs.

#### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Als een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden. Zie artikel 10a lid 5 Pw. Dit geldt vanaf 6 maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft 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 in het arbeidsproces van de persoon.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

### **Artikel 7. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is een participatieplaats niet mogelijk. Dit blijkt uit artikel 7 lid 8 Pw en lid 1 van dit artikel.

#### *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 werkkterrein 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 Pw). Na 9 maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a lid 8 Pw). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet.

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. Maar in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a lid 9 Pw). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a lid 10 Pw).

#### *Premie*

De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a lid 1, onderdeel d Pw). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31 lid 2, onderdeel j Pw. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt

### **Artikel 8. Proefplaatsing**

Proefplaatsing kan worden ingezet om de kans op werk voor uitkeringsgerechtigden te vergroten. Het gaat om het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering die bij een werkgever voor een

bepaalde duur worden verricht en die zijn gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen; de werknemer krijgt de kans werkervaring op te doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen.

De periode van een proefplaatsing moet, in het belang van de mensen om wie het gaat, beperkt zijn tot een reële termijn die gezien de omstandigheden en mogelijkheden van belanghebbende nodig is. Er is in het wetsvoorstel Breed Offensief aangesloten bij de periode van 2 maanden die UWV in de uitvoeringspraktijk als uitgangspunt hanteert, met de mogelijkheid om deze periode gelet op de individuele omstandigheden met maximaal 4 maanden te verlengen.

De mogelijkheid tot verlenging biedt ruimte voor maatwerk. Uiteraard dient bij de uitwerking er de aandacht voor te zijn dat het risico op verdringing wordt voorkomen. De gemeente is voor de borging hiervan verantwoordelijk.

#### *Praktijkroute loonkostensubsidie*

Een proefplaatsing kan ook worden ingezet bij de praktijkroute voor loonkostensubsidie. De loonwaarde wordt dan tijdens de proefplaatsing vastgesteld.

### **Artikel 9. Werkstage**

#### *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.

#### *Doel van de werkstage*

Lid 2 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 2 doelen hebben.

1. Het kan 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.
2. Het kan 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.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In lid 4 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 10. Participatievoorziening beschut werk**

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. En deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7 lid 1, onderdeel a Pw of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een uitkering verstrekt (lid 1).

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b lid 1 Pw). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b lid 6 Pw).

Er is geen leeftijdsgrens. Als een persoon van 16 of 17 jaar voldoet aan de voorwaarden voor beschut werk kan deze ook recht hebben op deze voorziening.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (lid 1 en 2) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (lid 2) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (lid 3).

#### *Stap 1: advies UWV*

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het UWV voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b lid 2 Pw).

#### *Stap 2: besluit gemeente*

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

#### *Stap 3: dienstbetrekking beschut werk*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b lid 1 Pw). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6 lid 1, onderdeel f Pw). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden.

Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

### **Artikel 11. Vaststelling wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort**

In artikel 10c Pw is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a lid 5, onderdeel b, 35 lid 4, onderdeel b, en 36 lid 3, onderdeel b Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Pw is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 Pw;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW;
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ, en
- personen van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, die al in een dienstbetrekking werken en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnamen aan het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, of het mbo-entreeonderwijs.

In artikel 10c Pw is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). De gemeenteraad is immers niet bevoegd criteria vast te stellen met betrekking tot de doelgroep loonkostensubsidie. De wetgever heeft de doelgroep voor loonkostensubsidie namelijk vastgelegd en de gemeenteraad mag alleen (processuele) regels stellen over de wijze waarop vastgesteld wordt of iemand tot de doelgroep behoort.

In lid 2 is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze criteria zijn ontleend aan artikel 6 lid 1, onderdeel e Pw. Onderdeel a ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. Onderdeel b ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door gespecialiseerde en getrainde loonwaarde medewerkers van de gemeente zelf. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, een externe organisatie adviseert en neemt daarbij eveneens de in het lid 2 neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

### **Artikel 12. Vaststelling loonwaarde**

De vaststelling van de loonwaarde gebeurt via het preferente werkproces. Daarnaast worden ook de voorwaarden van het Besluit loonkostensubsidie 2021 en de Regeling loonkostensubsidie 2021 gevolgd.

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

Het gaat hier om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

### **Artikel 14. Opstapsubsidie**

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

#### *Compensatie*

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

### **Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

Met de doelgroep Breed offensief gaat het om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraken of die zijn aangewezen op beschut werk.

### **Artikel 15a. 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 Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

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, lid 1, van de Participatiewet 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 het college 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.

### **Artikel 15b. 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 Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, 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. 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. 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. 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 15c. 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; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, lid 2, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, lid 1, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, lid 1, onderdeel a, of 10d, lid 2 van de Participatiewet, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

In artikel 8a, lid 2, onder g, van de Participatiewet 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 het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

#### **Artikel 15d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet 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 Participatiewet te voldoen.

#### **Artikel 15e. 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 het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, lid 2, onder e, sub 1, van de Participatiewet). 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 15f. 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 indiensttreding. 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 indiensttreding 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 het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 14g wordt dit verder uitgewerkt.

#### **Artikel 15g. Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwa-

liteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. Deze eisen staan vermeld op de site [Algemeen programma van eisen](#).

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, lid 2, onder e, sub 1, van de Participatiewet 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 bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college 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.

#### **Artikel 15h. Jobcoaching in natura**

Artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

#### **Artikel 15i. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

Artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt 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 Reïntegratiebesluit.

Het derde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door het college kenbaar wordt gemaakt. Het college moet 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 college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het college moet 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 het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

#### **Artikel 15j. Interne werkbegeleiding**

Artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, lid 3, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt 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.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

#### **Artikel 15k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

Artikel 8a, lid 2, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 14b, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, lid 3, 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 het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 15l. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, lid 2, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzake-

lijke, voorziening(en) verstrekt 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 14b.

**Artikel 15m. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, lid 2, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en 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 14b. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

**Artikel 15n. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

In artikel 8a, lid 2, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet 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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).