

Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023

De raad van de gemeente Ede;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 20 juni 2023, zaaknummer 405741;

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

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Ede;

besluit: vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023

Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen

Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid van de wet en begeleiding als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- 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 die zonder deze ondersteuning niet in staat zijn de opgedragen taken te verrichten, en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- 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 Opdracht college

1. Het college biedt aan personen uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aan en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling of enige andere vorm van activering.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de functionele mogelijkheden en capaciteiten van de persoon uit de doelgroep, de meest doelmatige oplossing is met het oog op de arbeidsinschakeling of enige andere vorm van activering.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere beschikbare voorzieningen die in het kader van het sociaal domein, of op grond van andere wettelijke regelingen, beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet, zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de voorziening wordt gewogen. 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.
6. Het college biedt uitsluitend een voorziening bij een werkgever aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
7. Het college kan, rekening houdend met de door de raad ter beschikking gestelde middelen,

- a. een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen zoals genoemd in hoofdstuk 3.
 - b. Een door het college ingestemd subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
 - c. het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
8. Het college legt via de reguliere rapportagemomenten verantwoording af aan de Raad over de uitvoering van de participatiewet. In de beleidscyclus is de toets op doeltreffendheid opgenomen. Beleidsevaluaties en beleidswijzigingen worden gericht ingebracht.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan de volgende voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep:
 - a. voorzieningen gericht op re-integratie met als doel het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid:
 - aanbodversterking (artikel 4)
 - participatieplaats gericht op re-integratie (artikel 5)
 - werkstage (artikel 6)
 - proefplaats (artikel 7)
 - ondersteuning bij leer-werktraject jongere (artikel 8)
 - scholing (artikel 9)
 - detacheringsbaan (artikel 10)
 - beschut werk (artikel 11)
 - persoonlijke ondersteuning bij werk:
 - jobcoaching (artikel 12)
 - interne werkbegeleiding (artikel 13)
 - meeneembare voorzieningen (artikel 14)
 - vervoersvoorziening (artikel 15)
 - een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap (artikel 16)
 - b. voorzieningen gericht op participatie in de Edese samenleving door het uitvoeren van onbetaalde werkzaamheden, mantelzorg of vrijwilligerswerk:
 - participatieplek gericht op mee doen (artikel 18)
 - c. voorziening gericht op de werkgever die een persoon uit de doelgroep een dienstverband biedt voor een door het college nog nader te bepalen minimale duur
 - loonkostensubsidie gericht op re-integratie (artikel 19)
2. 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.
3. Het college kan 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 het college niet langer voldoende 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; 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.

Artikel 4 Aanbodversterking

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep activiteiten en/of voorzieningen aanbieden voor zover bij de opstelling van het plan van aanpak kan worden voorzien dat door deze aanbodversterking de kans op betaald werk kan worden vergroot.
2. De in lid 1 genoemde activiteiten en/of voorzieningen kunnen worden ingezet naast de in deze verordening opgenomen voorzieningen.

Artikel 5 Participatieplaats gericht op re-integratie

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten gericht op re-integratie.
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, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet bedraagt € 600, - per zes maanden, op basis van een deelname van 32 uur per week, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie als bedoeld in lid 3 wordt in hoogte naar rato vastgesteld, als de activiteiten minder dan 32 uur per week bedragen.
5. Het college biedt de persoon die minimaal 6 maanden werkzaamheden als bedoeld in lid 1 verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 9 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 6 Werkstage

1. Het doel van een werkstage kan zijn
 - het kennis maken met een specifiek werkveld,
 - het opdoen van eerste werkervaring, en/of
 - het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
2. In een schriftelijke stageovereenkomst tussen het college, de persoon aan wie de werkstage wordt aangeboden en de stagebiedende partij, wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage;
 - b. de duur van de werkstage en urenomvang per week;
 - c. de te verrichten taken;
 - d. de wijze waarop de begeleiding en evaluatie plaatsvinden;
 - e. indien van toepassing: vergoedingen en waartoe deze strekken.

Artikel 7 Proefplaats

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats als bedoeld in artikel 6, eerste lid onderdeel h van de wet, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De duur van de proefplaatsing is twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden indien
 - a. in de persoon gelegen factoren een langere periode noodzakelijk is;
 - b. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is,
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;

- c. de persoon niet eerder bij de betreffende werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) betaald heeft gewerkt, stage heeft gelopen of onbeloonde werkzaamheden heeft verricht in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen;
 - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing 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.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:
 - a. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of
 - b. als direct na de proefplaatsing sprake zou zijn van een dienstverband met forfaitaire loonkosten subsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de ziekteperiode voor de toepassing van de maximale periode dat de proefplaatsing mag duren buiten beschouwing gelaten.
6. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal vastgelegd:
 - a. dat sprake is van een proefplaats in de zin van artikel 6, eerste lid, onderdeel h, van de wet;
 - b. het doel van de proefplaatsing;
 - c. de duur en de urenomvang per week van de proefplaatsing;
 - d. de wijze van begeleiding;
 - e. de intentieverklaring dat de werkgever de persoon, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat het uren aantal in het belang van de persoon verlaagd moet worden;
 - f. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de persoon een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
 - g. dat de werkzaamheden worden verricht conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

Artikel 8 Ondersteuning bij leer-werktraject jongere

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

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

Artikel 9 Scholing

1. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het is gericht op arbeidsinschakeling, of
 - b. het is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt, en
 - c. wordt aangeboden door een erkende opleider,waarbij in alle situaties de meest doelmatige scholingsmogelijkheid moet worden benut.
2. Een scholingstraject wordt niet aangeboden aan personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
3. Het college kan een persoon een taaltraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst.
4. Een taaltraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het is gericht op het verkrijgen van voldoende taalniveau voor de beoogde uitstroombaan, en
 - b. het taalniveau moet zijn afgestemd zijn op referentieniveau 1F of B1, of aansluiten op de beoogde uitstroombaan, en
 - c. de meest adequate taaltraining dient te worden benut.
5. Het vierde lid is niet van toepassing op personen die volledig zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 9 van de wet.

Artikel 10 Detacheringsbaan

1. Het college kan 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 11 Beschut werk

1. Het college biedt beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Het college biedt beschut werk aan naar de gebleken behoefte en tot maximaal het aantal geraamde werkplekken dat bij ministeriële regeling per kalenderjaar aan de gemeente wordt opgelegd.
3. Het college organiseert zo veel mogelijk beschutte werkplekken bij een reguliere werkgever waaronder begrepen de gemeente zelf.
4. De voorzieningen loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning bij werk, meeneembare voorzieningen, vervoersvoorziening, een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap, dan wel uitsplitsing van taken of aanpassingen in, werktempo of arbeidsduur staan open voor personen met een beschut werkplek.
5. Het college biedt een persoon, zoals bedoeld in lid 1, binnen een door het college ingerichte voorziening beschut werk tijdelijk een beschut werkplek aan als een beschut werkplek bij een reguliere werkgever binnen een termijn van zes maanden niet kan worden aangeboden. Het college biedt in deze zes maanden aanbodversterking aan als bedoeld in artikel 4 met als doel het verwerven van een beschut werkplek bij een reguliere werkgever te bevorderen. Blijkt binnen deze periode komen vast te staan dat beschut werk niet meer passend is dan vindt doorgeleiding plaats naar arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.
6. Als het maximum aan jaarlijks geraamde werkplekken is bereikt wordt tot 1 januari van het volgende kalenderjaar een overbruggingsperiode gehanteerd. Het college biedt een persoon als bedoeld in lid 1 gedurende de overbruggingsperiode een participatieplek gericht op meedoen aan als bedoeld in artikel 18 van deze verordening.
7. Als de dienstbetrekking bij een reguliere werkgever van een persoon bedoeld als in lid 1 wordt beëindigd biedt het college ambtshalve dan wel op zijn verzoek een nieuwe beschut werkplek aan overeenkomstig het tweede lid van dit artikel en met inachtneming van het vierde lid van dit artikel.
8. Blijkt komen vast te staan dat een passende dienstbetrekking enkel -en met uitsluiting van reguliere werkgevers- binnen de voorziening beschut werk aangeboden te kunnen worden dan biedt het college een beschut werkplek aan binnen de voorziening. Blijkt komen vast te staan dat beschut werk niet meer passend is dan vindt doorgeleiding plaats naar arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

Artikel 12 Jobcoaching

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching ambtshalve of op aanvraag in natura aanbieden, of op aanvraag een subsidie toekennen aan de werkgever voor een interne of externe jobcoach.
2. Jobcoaching in natura wordt aangeboden door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente, of werkzaam bij een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
3. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
4. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan 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.
5. In geval van subsidieverlening op grond van het vierde lid hanteert het college voor jobcoaching een maximumtarief per uur 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.

6. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen en voorwaarden zoals vermeld in het programma van eisen, onderdeel van de toelatingsprocedure (Open House) voor Externe Jobcoachvoorzieningen in de arbeidsmarktregio Foodvalley.
7. De in te zetten jobcoaching wordt door het college bepaald op basis van de specifieke werk- en persoonlijke omstandigheden, resulterend in vaststelling door het college van het noodzakelijke zwaarteregime en de te verwachten duur van de inzet van de coaching.
8. Het college kan van de in het zevende lid bedoelde zwaarteregime afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
9. De ondersteuning als bedoeld in het eerste lid kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals in het kader van een werkstage, proefplaats of scholingstraject.

Artikel 13 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 op aanvraag een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangevoerde 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.

Artikel 14 Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan aan een persoon een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan toekennen voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om het werk te kunnen uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de persoon of de werkgever en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen naar het oordeel van het college proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd;
2. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de persoon tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en/of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel 15 Vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon indien:
 - a. die persoon door een beperking niet zelfstandig naar de werkplek, opleidingslocatie of re-integratievoorziening kan reizen of door die beperking geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer;
 - b. de vervoersvoorziening uitsluitend strekt tot het reizen van het woonadres naar het bedrijfsadres, opleidingslocatie of locatie waar de re-integratievoorziening wordt aangeboden;
2. De vervoersvoorziening als bedoeld in het eerste lid kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
3. Aan het toekennen van de vervoersvoorziening kan de voorwaarde worden verbonden dat de aanvrager, met door het college aangeboden ondersteuning, zich ontwikkelt naar zelfstandig kunnen gebruiken van vervoer.
4. De hoogte van de vergoeding in geld als bedoeld in het tweede lid is afhankelijk van het aantal keren dat daadwerkelijk wordt gereisd en bedraagt:
 - a. in beginsel het OV-tarief, 2e klasse voor de kortste route van het woonadres naar de locatie;
 - b. in geval van gebruikmaking van een privé-auto, de fiscaal vrijgelaten vergoeding per kilometer voor het aantal kilometers via de kortste route van het woonadres naar de betreffende locatie op basis van de ANWB-routeplanner of
 - c. in geval van een noodzakelijke andere vervoersvoorziening dan bedoeld in voorgaande leden, het in de markt reguliere tarief voor de in te zetten specifieke andere vervoersvoorziening.

5. Het college brengt eventueel door de persoon (te) ontvangen andere vergoedingen inzake de reiskosten in mindering op de kosten van de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 16 Intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking

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 17 Zelfstandig beroep

Het college volgt ten aanzien van een uitkeringsgerechtigde die voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen en hierbij ondersteuning nodig heeft van het college de bepalingen van het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen 2004.

Artikel 18 Participatieplek gericht op meedoen

1. Het college kan een participatieplek gericht op meedoen opnemen in het plan van aanpak voor zover bij de opstelling van het plan van aanpak kan worden voorzien dat de mogelijkheid bestaat dat de persoon op enig moment in de toekomst algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. De participatie is gericht op het versterken van de zelfredzaamheid van de persoon met als neven-effect een bijdrage leveren aan de Edese gemeenschap. De werkzaamheden betreffen onbetaalde maatschappelijke zinvolle activiteiten.
3. Indien nodig wordt de persoon ondersteund bij het vinden van de in lid 2 genoemde werkzaamheden.

Artikel 19 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De duur van de loonkostensubsidie is maximaal 24 maanden.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
 - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen Breed Offensief

Artikel 20 Toepassingsbereik

De artikelen 21 en 22 uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op de verstrekking van de voorzieningen genoemd in de artikelen 12 tot en met 16.

Artikel 21 De aanvraag

1. Het college stelt aanvraagformulieren op voor de aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk, de meeneembare voorziening, de vervoersvoorziening en de intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking.
2. Een aanvraag kan bij het college worden ingediend door de persoon ten behoeve waarvan de voorziening wordt aangevraagd of door zijn werkgever.
3. De aanvraag moet binnen acht 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.
4. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte.
5. Het college wint een advies in van een deskundige, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
6. Het college bepaalt na overleg met de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd, en indien van toepassing, met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

7. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden, 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.
8. Het college legt binnen 15 werkdagen na afronding van het onderzoek de uitkomsten daarvan vast in een onderzoeksverslag.
9. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit besluit samen met het onderzoeksverslag aan de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 22 Inhoud beschikking

1. Het college vermeldt in een beschikking tot toekenning op een aanvraag zoals bedoeld in artikel 21 van deze verordening in ieder geval:
 - a. welke voorziening wordt verstrekt;
 - b. als een subsidie of een vergoeding wordt verstrekt, wat de omvang is van het bedrag en onder welke voorwaarden die wordt verstrekt;
 - c. voor zover aan de orde: de ingangsdatum, de duur en intensiteit;
 - d. als de toekenning afwijkt van wat is aangevraagd, de reden van afwijking;
 - e. 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 vermeldt in een beschikking tot afwijzing van een voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, welke voorziening voorliggend is.

Artikel 23 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, mits deze aanvraag binnen zes maanden na indienstreding is ingediend en de aanvraag een werknemer betreft die deel uitmaakt van de doelgroep.
4. Als de aanvraag is gedaan na aanvang 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 op basis van een loonwaardevaststelling op de werkplek.
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 wijst een organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.
7. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 24 Intrekken oude verordeningen

1. De Verordening loonkostensubsidie Ede wordt ingetrokken.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 wordt ingetrokken.
3. De Nadere regel Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 komt te vervallen.

Artikel 25 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 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.

2. Het college kan 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.
3. De Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerst en tweede lid.

Artikel 26 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2023.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 21 september 2023, zaaknummer 405741,

De raad voornoemd,

*dr. G.H. Hagelstein
de griffier,*

*mr. L.J. Verhulst
de voorzitter.*

Toelichting

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-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet 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 het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college 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, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet).

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk

naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van wetwijziging ‘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 wetwijziging 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 4 van de verordening. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, 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 Participatiewet. 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 Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- 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: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden);

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Voor personen die onder de genoemde wetten vallen gelden de vanuit de betreffende wetten voortvloeiende leeftijdscriteria. Leeftijdscriteria zijn niet van toepassing op niet-uitkeringsgerechtigden. Hiervoor gelden de criteria 1) geregistreerd staan als werkloze werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en 2) voor de arbeidsinschakeling aangewezen zijn op een door het college aangeboden voorziening. Het laatste gaat op voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet zelfstandig en op eigen kracht de afstand tot de arbeidsmarkt kan overbruggen, bijvoorbeeld omdat een handicap of stoornis het verwerven van arbeid belemmert.

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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).

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.

Overige voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet 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 en meeneembare voorzieningen.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college 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 Participatiewet 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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie

Artikel 2. Beleid en evaluatie

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. 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.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede tot en met zesde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening houdt. Deze bepalingen zijn van toepassing bij de beoordeling van elke voorziening die het college op grond van de verordening kan inzetten en dienen in de afwegingen over het inzetten ervan te worden meegenomen.

Afstemming

Het tweede lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de meest doelmatige voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen meewegen. Daarbij is het mogelijk te kiezen voor een voorziening die weliswaar meer kost, maar wel doelmatig is, met meer toegevoegde waarde voor de re-integratie van de persoon in kwestie. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het derde lid bepaalt dat het college zorgt voor een voldoende diversiteit aan voorzieningen. In de verordening in een breed aanbod aan voorzieningen beschreven. Deze zijn niet limitatief beschreven. Artikel 4 van de verordening biedt de ruimte om ook ondersteuning en voorzieningen aan te bieden, die niet in de verordening zijn omschreven: Re-integratie is maatwerk.

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

Verslag doeltreffendheid

Verslaggeving naar de raad gaat via de reguliere rapportagemomenten binnen de planning & control-cyclus en de afgesproken kwartaalrapportages over de uitvoering van de arbeidsmarkttoeleiding, waaronder begrepen de kwartaalrapportages van het Werkgeversservicepunt Regio Foodvalley.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Lid 1: De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. 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 tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan 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 zal het college 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 het college altijd een afweging moet 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 derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan 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.

Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt in artikel 3 derde lid sub c 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. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

NB: De Participatiewet 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.

Artikel 4 Aanbodversterking

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. 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).

Artikel 5 Participatieplaats gericht op re-integratie

De participatieplaats gericht op re-integratie is geregeld in de wet (artikel 10a lid 1 van de wet). Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt: Voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Het college kan enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Niet-uitkeringsgerechtigden worden dus uitgesloten van deze voorziening.

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 participatieplaats leent zich ervoor, vanwege het karakter ervan, om te combineren met een vorm van scholing. De wet bepaalt dat het college na 6 maanden scholing of opleiding aanbiedt aan die persoon die geen startkwalificatie bezit en de scholing of opleiding bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

De duur van de participatieplaats

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Deze maximale periode zegt ook veel over de veronderstelde afstand tot de arbeidsmarkt. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). 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.

Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de

Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De leden 3 en 4 regelen de premie. De wet schrijft voor dat de persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats recht heeft op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, lid 6, van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, lid 1, sub d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, lid 2, sub 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 (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 600 per 6 maanden voor een deelname van 32 uur per week, naar rato te verlagen als voor minder uren activiteiten worden verricht.

Artikel 6. Werkstage

Zoals uit artikel 3 opgemaakt kan worden kan het college een werkstage aanbieden als de werkstage naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsmarkttoeleiding.

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 onkos-

tenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten. Wordt er meer dan een onkostenvergoeding gegeven dan dient rekening gehouden te worden met verrekening met de uitkering.

Doel van de werkstage

Het eerste 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. In 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. In 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.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het tweede 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 7 Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55).

Artikel 8 Ondersteuning bij leer-werktraject jongere

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien 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 Participatiewet. 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, derde lid, onder a, van de Participatiewet 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.

Artikel 9 Scholing

Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een 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).

Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Lid 1 sub a: met gericht op arbeidsinschakeling wordt bedoeld dat de scholing arbeidsmarktrelevant is, dus gericht op kansberoepen of beroepen die nieuw ontstaan vanwege de economische transitie(s). Gelet moet worden op de meest doelmatige scholingsmogelijkheid. Als het doel van arbeidsinschakeling

kan worden bereikt met een scholingsduur van (maximaal) 1 jaar dan is dit te prefereren boven scholingsmogelijkheden die langer duren.

Het halen van een startkwalificatie is niet een doel op zich: ook het behalen van certificaten, of het kunnen overleggen van deelnamebewijzen kan voldoende zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Praktijkleren biedt in dit verband ook mogelijkheden.

Lid 2: 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 Participatiewet).

Leden 3 tot en met 5: het gaat hier om het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal. Het niveau 1F relateert aan in Nederland opgroeiende personen. Het niveau B1 aan anderstaligen. Noemen van 'de beoogde uitstroombaan' heeft te maken met het kunnen leren beheersen van vaktaal, wat los kan staan van het niveau.

Bij de bepalingen rondom taalonderwijs wordt aangesloten bij de bepalingen in het kader van de Wet taaleis (artikel 18b van de Participatiewet).

Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar het oordeel van het college 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.

Artikel 10 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis 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. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau 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.

Artikel 11 Beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). 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 Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Artikel 11 is een weerslag van het beleid dat het college hanteert rond beschut werk. Uitgangspunt is een dienstbetrekking op de reguliere arbeidsmarkt. De inspanning om dit te bereiken kan intensief zijn. Daarom is er in de verordening een termijn van 6 maanden aanbodversterking opgenomen. Mocht er binnen deze termijn geen mogelijkheden zijn gecreëerd om regulier te werken dan is het alternatief een dienstbetrekking binnen de voorziening Beschut Werk BV. Ook met het verkrijgen van deze dienstbetrekking is het mogelijk dat de werknemer op de langere duur doorstroomt naar regulier werk. Als dit niet meer tot de mogelijkheden behoort dan biedt de Beschut Werk BV voldoende waarborgen om te kunnen werken in een beschutte omgeving.

Het is ook mogelijk dat beschut werken (op enig moment) niet meer kan. Dan volgt warme overdracht naar de dagbesteding WMO.

Artikel 12. Jobcoaching

De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Met 'eigen jobcoach' wordt in de Edese situatie (ook) bedoeld de gecertificeerde jobcoaches die werkzaam zijn bij Werkkracht.

Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach).

Met het bepaalde in het derde lid wordt gestimuleerd dat jobcoaching door het college bij voorkeur (bij voorrang) 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.

In het vierde 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 voor werkgevers zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.

Het zesde lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, 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.

Het vijfde 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. 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.

In het zevende lid is sprake van een zwaarteregime. Bij het bepalen van het zwaarteregime wordt richtinggevend aangesloten bij de indeling in zwaarteregimes die het UWV hanteert (licht, middel en zwaar). Dit is een herkenbare manier van werken voor werkgevers die ook gebruik maken van jobcoaching ingezet via het UWV.

Het achtste lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het zevende lid zwaarteregime. 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 negende 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.

Uit het Breed Offensief volgt dat er specifieke regels worden gesteld met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij werk en de overige voorzieningen, waaronder begrepen regels rond de aanvraag, de inhoud van de beschikking en de toekenning. Deze specifieke regels hebben een plaats gekregen in een apart hoofdstuk van de verordening, hoofdstuk 4.

Artikel 13 Interne werkbegeleiding

Artikel 13 gaat over persoonlijke ondersteuning door een intern werkbegeleider. Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, 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. Het college kan subsidie verlenen voor kosten van interne werkbegeleiding als deze kosten de gebruikelijke kosten van werkbegeleiding overstijgen. Belangrijk criterium is dus wat gebruikelijk is, en wat boven het gebruikelijke uitgaat.

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.

Artikel 14 Meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en 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. 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.

In de verordening worden in het nieuwe artikel 14, conform de Modelverordening van de VNG, de subleden e en f opgenomen:

- Artikel 14 lid 1 sub e (nieuw): bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening. Hierbij speelt artikel 2, tweede lid, van deze verordening (de bepaling over de meest doelmatige voorziening) ook een rol.
- Artikel 14 lid 1 sub f (nieuw): in artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken over meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon ergens kan werken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. We spreken dan over werkplekaanpassingen die niet voldoen aan de definitie van een meeneembare voorziening in het eerste lid en waarvoor de werkgever heeft zorg te dragen op grond van de ARBO-wetgeving. In de wetsgeschiedenis wordt weliswaar gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20). Desondanks is het, gezien het voorgaande, nadrukkelijk niet de bedoeling dat op grond van dit artikel werkplekaanpassingen worden verstrekt respectievelijk vergoed.

Artikel 15 Vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt 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 toe te kennen voorziening respectievelijk vergoeding vormt, in lijn met artikel 2, tweede lid van deze verordening, de meest doelmatige voorziening het uitgangspunt.

In het derde lid van artikel 15 is bepaald dat de vervoersvoorziening kan worden toegekend onder voorwaarde dat de aanvrager ondersteuning aanvaard van het college om op termijn zelfstandig van het vervoer gebruik te maken. Niet uitgesloten wordt dat een aanvrager ontwikkelmogelijkheden heeft om op termijn zelfstandig te reizen. Het college biedt in dat geval de ondersteuning aan om de aanvrager zover te brengen.

Artikel 16 Intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Het begrip intermediaire activiteit is een abstract begrip maar komt neer op de hulp of begeleiding voor bepaalde taken die de persoon door visuele of motorische handicap niet goed zelf kan doen. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, 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.

Artikel 17 Zelfstandig beroep

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 18 Participatieplaats gericht op meedoen

De Participatiewet kent de participatieplaats gericht op meedoen niet. Het college acht het van belang om in de verordening op te nemen dat de Edese inwoner, die deel uitmaakt van de doelgroep van de participatiewet, een participatieplaats gericht op meedoen verwerft. Doorgaans gaat het hier om (georganiseerd) vrijwilligerswerk. Het betreft inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt waarbij de participatieplaats bijdraagt aan het verkorten van de afstand tot de arbeidsmarkt. Het college kan de inwoner helpen met het vinden van een dergelijke participatieplaats.

Artikel 19 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie

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. De in artikel 19 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling en is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar is bedoeld om werknemers die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn, zich te ontwikkelen binnen een arbeidsrelatie. 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 kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125).

Het gaat hier niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet 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 Participatiewet). Ook moet de loonkostensubsidie onderscheiden worden van de wettelijke mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie te betalen aan een werkgever voor maximaal 6 maanden (artikel 10d lid 1 sub b en lid 5), binnen welke tijd een loonwaardemeting kan worden uitgevoerd.

In het eerste lid is omschreven wie hiervoor in aanmerking komt, in het tweede lid de maximale duur, waarbij (lid 3) halverwege de periode een herbeoordeling plaats vindt en in het vierde lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen.

Weigeringsgronden

Het vijfde lid bevat de weigeringsgronden. 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 het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

Hoofdstuk 4 Bijzondere bepalingen Breed Offensief

Algemeen

De wetwijziging per 1 juli 2023 in het kader van het Breed Offensief beoogt meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Er worden specifieke regels gesteld rond de voorzieningen waarop inwoners met een arbeidsbeperking een beroep kunnen doen. Een aantal specifieke voorzieningen kunnen met de wetwijziging ook aangevraagd worden door de werkgever. De wetgever hecht er belang aan dat naast de werknemer ook de werkgever meer weet waar hij of zij aan toe is. Daarom krijgt het college de opdracht om regels te stellen rond de aanvraag (artikel 20 van de verordening), de inhoud van de beschikking (artikel 21 van de verordening) en het proces rond de loonkostensubsidie voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon (artikel 22 van de verordening).

Artikel 20 Het toepassingsbereik

De artikelen 21 en 22 hebben uitsluitend betrekking op de persoonlijke ondersteuning (artikelen 12 en 13), de meeneembare voorziening (artikel 14), de vervoersvoorziening (artikel 15) en de intermediaire activiteit (artikel 16). Rode draad is de werkzoekende of werknemer die zonder deze ondersteuning een dienstbetrekking niet kan aangaan of behouden. De ondersteuning is gericht op de werkplek of het kunnen bereiken hiervan. De wetgever heeft het van belang geacht hiervoor specifieke bepalingen in een verordening te laten opnemen om zo veel mogelijke helderheid en eenduidigheid te scheppen, ook ten behoeve van werkgevers, die een aanvraagmogelijkheid krijgen voor deze specifieke voorzieningen.

Artikel 21 De aanvraag

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, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” 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, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Er is een termijn gesteld aan de aanvraag. Het derde 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 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.

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, tweede lid, 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 zevende lid van artikel 20 van de verordening 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. Hoewel de wetgever regels stelt specifiek met het oog op de persoon, die persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken nodig heeft omdat de persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten, is in deze verordening de integrale aanpak ook geborgd voor inwoners die niet uitsluitend tot deze doelgroep behoren. Die borging is vastgelegd in artikel 2 lid 4 van de verordening.

Artikel 22 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 23 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, eerste lid, 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. In artikel 10d Participatiewet wordt een termijn van 6 maanden genoemd, én de achtergrond van de werknemer, namelijk dat deze 6 maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking:

- a. deelnam aan:
 - 1°. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - 2°. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - 3°. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsopleiding; dan wel
- b. een persoon was als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Dit is de doelgroepbepaling voor ondersteuning door het college bij arbeidsinschakeling.

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

De loonwaardebepaler wordt door het college ingekocht door middel van een aanbesteding al dan niet in regionaal verband. De organisatie die de aanbesteding wint is de organisatie die in het zesde lid wordt bedoeld dan te zijn aangewezen door het college.

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.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 24

Deze verordening vervangt de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015. Deze wordt dus ingetrokken.

Daarnaast wordt Verordening Loonkostensubsidie Ede 2022. Deze verordening heeft als grondslag artikel 6 lid 2 van de wet. Vanaf 1 juli 2023 is dit artikel geschrapt in de wet en ontvalt dus de grondslag onder de verordening. De inhoud van de verordening is geborgd door middel van landelijke regelgeving, met name vanuit de wet SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen).

Met het intrekken van de re-integratieverordening vervalt ook de Nadere regel Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015. De bepalingen hieruit zijn of in de verordening opgenomen (premie bij participatieplaats gericht op re-integratie) of vloeien rechtstreeks voort uit de wet (forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal 50% van het minimumloon voor de duur van maximaal 6 maanden).