

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2023

De raad van de gemeente Pijnacker-Nootdorp;

gezien het voorstel van het college van 15 augustus 2023;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein van 20 juli 2023;

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

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

besluit:

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2023:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Pijnacker-Nootdorp;
- b. doelgroep: de personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. grote afstand tot de arbeidsmarkt: dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt;
- d. instrumentengids Dennis: de digitale Toolbox van de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. Deze bevat een verzameling van instrumenten die kunnen worden ingezet om plaatsingen van werkzoekenden bij werkgevers te bevorderen <https://instrumentengids-dennis.nl/instrumenten/>;
- e. intern werkbegeleider: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- i. korte afstand tot de arbeidsmarkt: dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt;
- j. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardemeting op de werkplek;
- k. uitkeringsgerechtigde: de persoon die algemene bijstand ontvangt op grond van de wet;
- l. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- m. wet: de Participatiewet.

Artikel 2. Opdracht aan het college

1. Het college draagt zorg voor het ondersteunen van personen die behoren tot de doelgroep bij arbeidsinschakeling of, indien dit (nog) niet mogelijk is, beschut werk of andere vormen van participatie, waaronder sociale activering.
2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod aan voorzieningen. Het college zal bij het bepalen van het aanbod aan voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden van de gemeente en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
3. Het college bevordert een evenwichtige verdeling van voorzieningen tussen de onderscheiden doelgroepen, alsmede een gelijke aandacht voor de verschillende personen daarbinnen.
4. Het college spant zich in om de lokale en regionale arbeidsmarkt zodanig te bewerken dat deze beter toegankelijk wordt voor de doelgroep.
5. Het college doet jaarlijks verslag aan de gemeenteraad over de uitvoering van het beleid.

Artikel 3. Aanbieden voorzieningen

1. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan.

2. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken en de mogelijkheid dat de persoon een arbeidsbeperking heeft of alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met andere voorzieningen die in het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt dit aanbod intern af.
4. Het college zorgt er bij het aanbieden van een voorziening voor dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 4. Uitvoeren voorzieningen

Het college kan de activiteiten in het kader van deze verordening in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, of uitbesteden aan derden.

Artikel 5. Nadere regels

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

Hoofdstuk 2: Ondersteuning

Artikel 6. Ondersteuning door het college

1. Ondersteuning door het college betreft het adviseren over- of bieden van de meest effectieve voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, het bieden van praktische hulp en het doorverwijzen naar een andere instantie(s).
2. De ondersteuning sluit aan bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de persoon zoals deze naar het oordeel van het college bestaan.
3. Het college kan bij het toekennen van voorzieningen aan een groep personen, op basis van maatwerk, afwijken van de in deze verordening genoemde voorzieningen en bijbehorende bepalingen.

Artikel 7. Aanspraak op ondersteuning

1. Overeenkomstig de artikelen 10 en 40, eerste lid van de wet kan een persoon die behoort tot de doelgroep aanspraak maken op ondersteuning door het college.
2. Geen aanspraak op ondersteuning bestaat indien:
 - a. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op een voorziening;
 - b. sprake is van een voorliggende voorziening;
 - c. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan diens arbeidsinschakeling;
3. Bij aanspraak van ondersteuning door een persoon jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, wordt de mogelijkheid van terugleiden naar school voor het behalen van een startkwalificatie en/of een vervolgopleiding gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie bij het beoordelen van de noodzaak betrokken.

Artikel 8. Beëindiging ondersteuning

1. Het college kan een voorziening beëindigen wanneer:
 - a. de persoon zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de persoon niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de persoon;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon;
 - f. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het eerste lid, onder c is niet van toepassing op artikel 25 (werkgevercheque), artikel 28 (ondersteuning leer-werktraject), artikel 29 (persoonlijke ondersteuning bij werk), artikel 31 (begeleiding

en nazorg) en de specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in hoofdstuk vijf.

Hoofdstuk 3: Rechten en plichten

Artikel 9. Verplichtingen

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

Artikel 10. Bekostiging voorziening

De persoon aan wie een voorziening wordt aangeboden heeft recht op volledige bekostiging van de aangeboden voorziening.

Artikel 11. Scholing en premie bij werkzaamheden in een participatieplaats

1. Het college biedt aan de persoon die werkzaamheden verricht in een participatieplaats als bedoeld in artikel 20 van deze verordening en niet over een startkwalificatie beschikt, na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden een voorziening aan in de vorm van scholing of opleiding die toegang tot reguliere arbeid bevordert.
2. Het college verstrekt aan de persoon die werkzaamheden verricht in een participatieplaats als bedoeld in artikel 20 van deze verordening, een premie wanneer deze naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan de participatieplaats. De hoogte van de premie bedraagt € 300 per half jaar.
3. Het recht op de premie als bedoeld in het tweede lid, ontstaat voor het eerst op de 1e dag van de zevende kalendermaand nadat de deelnemer is gestart met werken op de participatieplaats en vervolgens na afloop van elke zes maanden, voor zolang de participatieplaats voortduurt.
4. Het eerste lid is niet van toepassing indien:
 - a. de scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan;
 - b. de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 12. Uitstroom- en doorstroompremie

1. Het college verstrekt op aanvraag een eenmalige uitstroompremie aan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die algemeen geaccepteerde arbeid aanvaard, indien:
 - a. de persoon gedurende een aaneengesloten periode van ten minste twaalf maanden algemene bijstand heeft ontvangen;
 - b. de persoon hierdoor niet langer recht heeft op algemene bijstand;
 - c. de persoon gedurende een periode van zes maanden uitkeringsonafhankelijk is gebleven, én hij gedurende deze periode algemeen geaccepteerde arbeid heeft verricht;
 - d. geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in de artikelen 25, 30 en 33.
2. Het college verstrekt op aanvraag een eenmalige doorstroompremie aan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die algemeen geaccepteerde arbeid aanvaard, indien:
 - a. de persoon gedurende een aaneengesloten periode van ten minste twaalf maanden algemene bijstand heeft ontvangen;
 - b. de persoon hierdoor niet langer recht heeft op algemene bijstand;
 - c. de persoon gedurende een periode van zes maanden uitkeringsonafhankelijk is gebleven, én hij gedurende deze periode in een dienstbetrekking heeft gewerkt;

- d. gebruik wordt gemaakt voor een voorziening als bedoeld in de artikelen 25 of 33.
3. De mogelijkheid tot het aanvragen van de uitstroom- of doorstroompremie vermeldt het college in de beschikking waarmee het recht op algemene bijstand wordt ingetrokken.

Hoofdstuk 4: Voorzieningen

Artikel 13. Preventie

1. Het college zet preventieve ondersteuning en/of activiteiten in ter voorkoming van een uitkering, vroegtijdig schooluitval en/of problematische schulden.
2. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met ketenpartners.

Artikel 14. Onderzoek en diagnose

1. Gelet op de artikelen 3, tweede en derde lid, en 5 van deze verordening kan het college onderzoek verrichten voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van de belanghebbende om de mogelijkheden van arbeidsinschakeling te bepalen.
2. De wijze waarop het onderzoek plaatsvindt, wordt bepaald door het college en kan bestaan uit het verrichten van door het college opgelegde activiteiten.

Artikel 15. Bemiddeling naar werk

Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bemiddelen op een concreet baanaanbod.

Artikel 16. Werkfittraject

1. Het college kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden dat is gericht op het werkfit maken.
2. Een werkfittraject kan worden ingezet als voorbereiding op bemiddeling naar werk.
3. Het doel van een werkfittraject is:
 - a. het versterken van de werknemersvaardigheden;
 - b. het verbeteren van persoonlijke effectiviteit;
 - c. het verkennen van de arbeidsmarkt.
4. Bij een werkfittraject wordt gebruik gemaakt van verschillende technieken en modules zoals: aanleren arbeidsritme, assertiviteitstrainingen, empowerment, leren omgaan met beperkingen, versterken fysieke- en/of psychische fitheid, beroepskeuzeadvies, competentietesten en/of snuffelstages.

Artikel 17. Maatschappelijk fittraject

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden dat is gericht op het maatschappelijk fit maken.
2. Het doel van het maatschappelijk fit maken is:
 - a. het verminderen dan wel opheffen van de in de persoon of diens sociale omgeving gelegen belemmeringen die participatie bemoeilijken;
 - b. het verbeteren van zelfstandige maatschappelijke participatie; of
 - c. toeleiding naar een werkfittraject of bemiddeling naar werk.
3. Bij een maatschappelijk fittraject wordt gebruik gemaakt van verschillende activiteiten zoals coaching, (groeps-)trainingen, hulpverleningsactiviteiten, herstelbegeleiding en het uitvoeren van (maatschappelijk nuttige) activiteiten.

Artikel 18. Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 19. Praktijkervaringsplaats (leerwerkstage)

1. Het college kan aan een persoon een praktijkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als:
 - a. deze persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt; of
 - b. deze persoon een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

2. Hierbij gaat het om onbeloonde additionele werkzaamheden, voor een periode van maximaal zes maanden.
3. Het doel van een praktijkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. de duur van de praktijkervaringsplaats;
 - b. het doel van de praktijkervaringsplaats; en
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. De periode als bedoeld in het tweede lid kan worden verlengd voor een periode van maximaal zes maanden, indien de doelen nog niet zijn bereikt, maar de inzet van deze voorziening vooruitgang laat zien.

Artikel 20. Participatieplaats

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder, met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet aanbieden.
2. Het gaat hierbij om onbeloonde additionele werkzaamheden.
3. Het college zorgt ervoor dat de additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de deelnemer.
4. Na een periode van zes maanden beoordeelt het college het recht op een voorziening in de vorm van scholing of opleiding, die toegang tot reguliere arbeid bevordert en een premie als bedoeld in artikel 11, tweede en derde lid van deze verordening.

Artikel 21. Proefplaats

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde toestemming verlenen om voor een periode van twee maanden op een proefplaats onbeloonde werkzaamheden te verrichten, indien:
 - a. de proefplaats naar het oordeel van het college bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - b. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
2. Het doel van een proefplaatsing is om de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Het college maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid de periode als bedoeld in het eerste lid, met maximaal vier maanden te verlengen.
4. Het college weigert de proefplaats als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor het werk.
5. Indien de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de periode van ziekte voor de toepassing van de maximale periode, als bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 22 . Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding naar algemeen geaccepteerde arbeid.
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.

Artikel 23. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

1. Om te bepalen of een uitkeringsgerechtigde de potentie heeft om volledig te voorzien in het levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf, kan na toestemming van het college een ondernemersbeoordeling worden uitgevoerd.
2. Aan een uitkeringsgerechtigde als bedoeld in eerste lid moet ook worden verstaan een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of IOAZ.
3. Indien uit de ondernemersbeoordeling blijkt dat de uitkeringsgerechtigde via een zelfstandig beroep of bedrijf volledig in het levensonderhoud zou kunnen voorzien, kan een traject naar zelfstandig beroep of bedrijf worden aangeboden.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid, kan het traject naar zelfstandig beroep ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien hij/zij in de omstandigheden verkeert als bedoeld in artikel 11, eerste lid van de wet, artikel 5, eerste lid IOAW en artikel 5, eerste lid IOAZ en hij/zij een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep

of bedrijf zonder dat toekenning van een uitkering op grond van voornoemde wetten noodzakelijk is.

5. De ondernemersbeoordeling en het traject, of onderdelen daarvan, worden gezien als re-integratie voor zover de kosten niet kunnen worden gedekt uit rijksmiddelen ten behoeve van uitvoering van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004.

Artikel 24. Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een persoonsgebonden re-integratiebudget toekennen, indien:
 - a. de persoon minimaal zes maanden een uitkering ontvangt op grond van de wet;
 - b. de persoon in staat wordt geacht zelf een trajectplan op te stellen en uit te voeren, ondersteunt door de uitvoeringsorganisatie of arbeidsadviseur;
 - c. inzet van het persoonsgebonden re-integratiebudget uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, in maximaal twaalf maanden, tot doel heeft.
2. Het persoonsgebonden re-integratiebudget kan slechts worden ingezet indien andere instrumenten, die direct beschikbaar zijn voor werkzoekenden uit Pijnacker-Nootdorp, niet passend zijn.
3. Het persoonsgebonden re-integratiebudget dient uitsluitend tot inkoop van re-integratieactiviteiten.
4. Het trajectplan, als bedoeld in het eerste lid, onder b, bevat de activiteiten die de persoon wil inkoop en tot welk doel de activiteiten gaan leiden.
5. Indien de kosten van het trajectplan meer bedragen dan € 1000 is goedkeuring van de teamleider Participatie vereist alvorens het trajectplan uitgevoerd mag worden.

Artikel 25. Werkgeverscheque

1. Het college kan een werkgeverscheque verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De werkgeverscheque betreft een subsidie en is bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten.
3. De werkgeverscheque kan worden aangevraagd voor een uitkeringsgerechtigde die:
 - a. nog niet bij de werkgever in dienst is;
 - b. niet eerder bij de werkgever in dienst is geweest; en
 - c. geen andere inkomsten uit arbeid heeft.
4. De werkgeverscheque wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.
5. De voorwaarden voor de werkgeverscheque zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 26. Scholing

1. Onverminderd artikel 11, eerste lid van deze verordening kan het college aan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de ingezette scholing moet resulteren in een reële verhoging van de kansen op de arbeidsmarkt;
 - b. de scholing is noodzakelijk om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden; en
 - c. de scholing wordt niet ingezet indien een persoon in de twee jaar voorafgaand aan het verzoek om scholing al met succes een beroepsgerichte scholing heeft afgerond.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
4. Indien de kosten voor scholing meer bedragen dan € 1000 is goedkeuring van de teamleider Participatie vereist alvorens de scholing kan worden ingezet.

Artikel 27. Voorzieningen ter bevordering van de Nederlandse Taal

1. Het college kan aan een persoon, ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, en dit noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, voorzieningen aanbieden ter bevordering van de Nederlandse taal.
2. De voorzieningen als bedoeld in het eerste lid zijn gericht op taalbeheersing en kunnen bestaan uit scholing, sociale activering, (groeps-)training, een praktijkervaringsplaats en/of worden geïntegreerd in een maatschappelijk- en werkfittraject.

Artikel 28. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon 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 een persoon 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 29. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, in de vorm van jobcoaching, aanbieden ten behoeve van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die een dienstbetrekking aangaat, en:
 - a. de inzet van jobcoaching naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de dienstbetrekking te verkrijgen en/of te behouden;
 - b. de persoon voorafgaand aan de dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de wet;
 - c. de werkgever een dienstbetrekking aanbiedt met een minimale arbeidsduur van twaalf uur per week, of de intentie heeft de arbeidsduur op te bouwen naar minimaal twaalf uur per week.
2. Het college verstrekt de voorziening in natura, door middel van inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband of in opdracht van het college;
3. Onder een dienstbetrekking, als bedoeld in het eerste lid, moet ook worden verstaan een proefplaats als bedoeld in artikel 21 uit deze verordening.
4. De persoonlijke ondersteuning duurt maximaal drie maanden.
5. Indien de persoon, na de periode als bedoeld in het derde lid, nog niet in staat is de dienstbetrekking, zonder persoonlijke ondersteuning, te behouden, kan deze eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal drie maanden.

Artikel 30. Dienstbetrekking beschut werk

1. Het college biedt de dienstbetrekking beschut werk aan een persoon, als bedoeld in artikel 10b van de wet, van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het aanbod als bedoeld in het eerste lid geldt tot het aantal, bij ministeriële regeling, geraamde beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd.
4. Bovenop het aantal beschut werkplekken als bedoeld in het derde lid kan het college vijf extra dienstbetrekkingen beschut werk realiseren.
5. De omvang van de extra dienstbetrekkingen beschut werk wordt door het college bepaald.
6. Indien er meer personen met een indicatie beschut werk zijn dan het aantal beschikbare beschutte werkplekken, beheert het college een wachtlijst beschut werk.
7. Om te bepalen aan welke personen op de wachtlijst het college een dienstbetrekking beschut werk aanbiedt, geldt de volgorde van plaatsing op de wachtlijst, waarbij de datum waarop het UWV een advies beschut werk heeft afgegeven, bepalend is.
8. Het college kan, indien nodig, aan personen op de wachtlijst, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. sociale activering als bedoeld in artikel 18 van deze verordening;
 - b. praktijkervaringsplaats als bedoeld in artikel 19 van deze verordening;
 - d. scholing als bedoeld in artikel 26 van deze verordening;
 - e. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 34 van deze verordening;
9. Alleen wanneer de voorzieningen als bedoeld in het achtste lid geen uitkomst bieden kan (arbeidsmatige) dagbesteding worden ingezet.

Artikel 31. Begeleiding en nazorg

1. Begeleiding is het onderhouden van contact met de deelnemer tijdens diens traject met als doel de voortgang van de participatieactiviteiten en succesvolle participatie te bevorderen.

2. Nazorg is het onderhouden van contact met de deelnemer die maximaal zes maanden geleden een traject heeft beëindigd wegens werkaanvaarding.
3. Begeleiding en nazorg kunnen onderdeel zijn van een traject, maar kunnen ook als losse participatievoorziening of als aanvulling op een traject worden aangeboden.

Hoofdstuk 5: Specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

Artikel 32. Voorwaarden specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

1. Het college kan één of meerdere specifieke voorzieningen inzetten ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 6 en 7 gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
 - a. de persoon is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij PRO/VSO onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking met een minimale arbeidsduur van twaalf uur per week, of heeft de intentie de arbeidsduur op te bouwen naar minimaal twaalf 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.
3. Het college kan zich met betrekking tot de noodzaak voor een specifieke voorziening laten adviseren door een (arbeids-)deskundige.

Artikel 33. 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.
2. In het geval van een aanvraag stelt het college binnen acht 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.
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, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Indien een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt gedaan na aanvang van de dienstbetrekking, wordt de vaststelling of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
5. Het college neemt bij het verstrekken van loonkostensubsidie het preferent proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 34. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking)

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, in de vorm van jobcoaching, aanbieden ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking, indien deze persoon zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet (naar behoren) zou kunnen uitvoeren.
2. In afwijking van artikel 32, tweede lid, onder c, kan persoonlijke ondersteuning ook worden aangeboden bij andere voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning moet binnen zes maanden 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 kan de voorziening als volgt verstrekken:
 - a. in natura, door middel van inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband of in opdracht van het college;
 - b. in natura, door middel van inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband of in opdracht van een overheidsorgaan waarbij de voorziening is ingekocht;
 - c. als subsidie in de vorm van een jobcoachcheque aan de werkgever of jobcoachorganisatie.
5. De subsidie als bedoeld in het vierde lid sub c 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 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.
6. Voor de subsidie in de vorm van een jobcoachcheque als bedoeld in het vierde lid sub c hanteert het college een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college maakt dit maximumtarief jaarlijks bekend via de instrumentengids Dennis.
 7. De intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer.
 8. De voorwaarden voor de persoonlijke ondersteuning zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.
 9. Een jobcoach die persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet in het bezit zijn van:
 - a. het keurmerk Register jobcoach van de beroepsvereniging Noloc;
 - b. een Noloc geaccrediteerde jobcoachsopleiding volgen;
 - c. of hiermee binnen een redelijke termijn starten.
 10. Indien de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt als subsidie, als bedoeld in vierde lid, onder c, is in afwijking van het zevende lid geen keurmerk Register jobcoach van de beroepsvereniging Noloc nodig. Bij deze vorm van persoonlijke ondersteuning geeft het college voorkeur aan een jobcoach in dienst bij een werkgever of jobcoachorganisatie die beschikt over het Blik op Werk-keurmerk of het OVAL-keurmerk.
 11. Indien een jobcoach als bedoeld in het tiende lid niet over een (h)erkende kwaliteitsstandaard beschikt, gaat de gemeente in overleg om minimale waarborgen af te spreken.
 12. Een jobcoach als bedoeld in het tiende lid mag geen directe collega of leidinggevende van de werknemer zijn.

Artikel 35. Intern werkbegeleider

1. Het college kan, ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking, een subsidie verlenen aan een werkgever voor de aantoonbare meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van interne werkbegeleiding, indien de persoon voor het kunnen verrichten van zijn werk is aangewezen op begeleiding, die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.
2. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt uitsluitend verleend indien:
 - a. de noodzaak hiertoe is gebleken uit een objectieve loonwaardemeting;
 - b. de intern werkbegeleider een training heeft gevolgd, die hem in staat stelt werkbegeleiding te bieden aan een persoon met een arbeidsbeperking; en
 - c. de intern werkbegeleider op vaste tijden beschikbaar is.
3. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer, maar bedraagt maximaal zes maanden.
4. Indien de werknemer, na de periode als bedoeld in het derde lid, nog niet in staat is zijn werkzaamheden, zonder ondersteuning van een intern werkbegeleider te verrichten, kan deze eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal zes maanden.
5. De voorwaarden voor deze voorziening zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.
6. Om de werkgever of medewerkers in dienst van deze werkgever in staat te stellen de werkbegeleiding te bieden, kan het college deze werkgever of medewerkers in dienst van deze werkgever een training aanbieden.

Artikel 36. Vervoersvoorziening voor personen met een arbeidsbeperking

1. Het college kan aan een persoon met een arbeidsbeperking, die niet in staat is zelfstandig van en naar zijn werkplek, voorziening of opleidingslocatie te reizen, een vervoersvoorziening toekennen, indien:
 - a. de persoon niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer;
 - b. de noodzaak voor aangepast vervoer is vastgesteld door een (arbeids-)deskundige;
 - c. geen aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening.
2. De vervoersvoorziening wordt bij voorkeur verstrekt in de vorm van natura, door inzet van een passend vervoersmiddel (al dan niet groepsvervoer).

3. Wanneer het bepaalde in het tweede lid geen uitkomst biedt kan een vergoeding in geld worden verstrekt. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Tot een persoon als bedoeld in het eerste lid behoort tevens een leerling van het praktijkonderwijs of speciaal onderwijs waarvan wordt vermoed dat hij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, indien:
 - a. er sprake is van een stageovereenkomst voor tenminste 12 uur per week;
 - b. de persoon niet in staat is zelfstandig van en naar zijn stageplek te reizen hij/zij dit naar het oordeel van school niet kan leren;
 - c. geen aanspraak gemaakt kan maken op een voorliggende voorziening.
5. Indien de persoon als bedoeld in het vierde lid nog niet zelfstandig kan reizen maar dit naar het oordeel van school wel kan leren kan het college een vergoeding voor de gemaakte reiskosten verstrekken:
 - a. voor de kosten van begeleiding door ouders/ volwassenen wanneer (nog) geen gebruik kan worden gemaakt van de gratis OV begeleiderskaart;
 - b. voor de kosten van OV/ fietsmaatje.

Artikel 37. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie;
2. De voorwaarden waaronder deze voorziening kan worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 38. Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan aan een persoon met een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap een meeneembare voorziening toekennen als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. De voorwaarden waaronder deze voorziening kan worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 39. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek vergoeden ten behoeve van een persoon met een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap, indien:
 - a. deze aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor het functioneren van de persoon;
 - b. sprake is van een arbeidsovereenkomst met een minimale arbeidsduur van zes maanden.
2. Het college kan deze voorziening als volgt verstrekken:
 - a. In natura, door het verstrekken van een opdracht voor de aanpassing van de werkplek;
 - b. In de vorm van een subsidie aan de belanghebbende of diens werkgever. De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een werkplekaanpassing.

Hoofdstuk 6: Slotbepalingen

Artikel 40. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2023.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2021 wordt ingetrokken met ingang van de datum waarop deze verordening in werking treedt.
3. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Pijnacker-Nootdorp 2023.

Arjen van der Lugt
griffier

Björn Lugthart
voorzitter

Algemene toelichting

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

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

- 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)

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

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

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

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

Het kan ook in andere situaties nodig zijn om tijdens het dienstverband alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Het gaat dan om mensen die door de gemeente aan passend werk zijn geholpen, maar die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als werkgevers niet worden gecompenseerd voor de later gebleken verminderde productiviteit, bestaat het risico dat zij het arbeidscontract met de werknemer niet verlengen of voortzetten. Een terugval in de bijstand ligt dan voor de hand. Het is be-

langrijk om te zorgen dat deze mensen hun werk kunnen behouden. Daarom wordt in artikel 10d, lid 2, onder a en b, van de wet de mogelijkheid gecreëerd om alsnog loonkostensubsidie in te zetten.

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

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

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 5 van deze verordening. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

De VNG publiceerde in maart 2023 een nieuwe modelverordening waarin de wijzigingen van het wetsvoorstel breed offensief zijn verwerkt. Aan de hand van deze modelverordening is in de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal een inventarisatie gemaakt van alle noodzakelijke wijzigingen rondom het Breed Offensief. Uit deze inventarisatie bleek dat bij diverse wijzigingen regionale harmonisatie wenselijk en/of noodzakelijk is. Hiermee zorgen we voor een regionaal herkenbare uitvoering van de maatregelen voor inwoners, werkgevers en accountmanagers van het werkgeversservicepunt Zuid-Holland Centraal. Dit geldt voor de artikelen: 21 (proefplaats), 25 (werkgeverscheque), 32 (voorwaarden specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking), 33 (loonkostensubsidie), tweede lid, 34 (persoonlijke ondersteuning bij werk), 35 (intern werkbegeleider) en 39 (specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen), eerste lid onder b.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begripsbepalingen

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

Doelgroep

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

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de WIA, artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
- met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- met een uitkering op grond van de IOAW;
- met een uitkering op grond van de IOAZ;
- zonder uitkering; en
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Afstand tot de arbeidsmarkt

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

Praktijkroute

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

Artikel 2. Opdracht aan het college

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

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan voorzieningen als bedoeld in artikel 15 (bemiddeling naar werk), artikel 16 (werkfittraject), artikel 22 (detacheringsbaan), artikel 23 (traject naar zelfstandig beroep of bedrijf) en/of artikel 24 (persoonsgebonden re-integratietraject) van deze verordening aanbieden, aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan voorzieningen als bedoeld in artikel 17 (maatschappelijk fittraject), artikel 18 (sociale activering), artikel 19 (praktijkervaringsplaats) en/of artikel 26 (participatieplaats) van deze verordening aanbieden, aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Beschut werk

Het college biedt een dienstbetrekking beschut werk (artikel 30 van deze verordening) aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen wordt op individuele gronden beoordeeld aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden.

Lokale en regionale arbeidsmarkt

Gemeenten en het UWV moeten. Alle uitvoerders van deze werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan.

Onze gemeente vormt met de gemeenten Zoetermeer, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Voor- schoten en Wassenaar, het UWV, werkbedrijf De Binnenbaan, mbo Rijnland, SBB, FNV, CNV en VNO-NCW de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. In het gezamenlijke regionale uitvoeringsplan Zuid-Holland Centraal is beschreven hoe de werkgeversdienstverlening aansluit op werkzoekendendienst- verlening en op scholing. Onderdeel van het regionale uitvoeringsplan is beschikbaar stellen van de profielen van werkzoekenden en vacatures van het Werkgeversservicepunt ZHC.

Instrumentengids Dennis (regionale toolbox)

De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning aan werkgevers en werkzoekenden bij aanvaarding van werk. Binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal is het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, geharmoniseerd in de instrumentengids Dennis (<https://instrumentengids-den->

[nis.nl/instrumenten/](https://www.pijnacker-nootdorp.nl/instrumenten/)). Hierbij is tevens de afstemming gezocht met de aangrenzende arbeidsmarktregio Haaglanden en zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met de voorzieningen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Verslag doeltreffendheid

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

Artikel 3. Aanbieden voorziening

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

In het derde lid wordt beschreven dat het college bij het aanbieden van een voorziening rekening houdt met andere voorzieningen die in het sociaal domein beschikbaar zijn én dit aanbod intern afstemt. Hiertoe behoort in ieder geval het aanbieden van schuldhulpverlening aan een persoon met financiële problemen. Budgetbeheer kan als onderdeel van schuldhulpverlening worden aangeboden.

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

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

Artikel 4.

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 5. Nadere regels

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

Artikel 6.

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 7. Aanspraak op ondersteuning

Een persoon die behoort tot de doelgroep heeft een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10, eerste lid van de wet. De wetgever heeft niet beoogd een wettelijk afdwingbaar recht te geven op een specifieke voorziening, maar een recht om door het college geholpen te worden bij de re-integratie. Het is aan het college om te beoordelen op welke wijze een re-integratieverzoek wordt gehonoreerd. Het college bepaalt eerst (al dan niet op basis van een onderzoek als bedoeld in artikel 14 van deze verordening) of ondersteuning richting arbeidsinschakeling noodzakelijk is. Vervolgens bepaalt het college, in overleg met de persoon, uit welke elementen deze ondersteuning bestaat. Het uiteindelijke aanbod zal moeten passen binnen wat de gemeente, mede gelet op de financiële kaders, in deze verordening heeft opgenomen.

Het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen alvorens het besluit re-integratiemiddelen in te zetten. Bij het aanbieden van voorzieningen aan een persoon jonger dan 27 jaar zal daarom moeten worden meegewogen of deze persoon uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen (studiefinanciering). Dit betekent dat niet uitsluitend van belang is of een belanghebbende daadwerkelijk uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs 'kan' volgen, maar ook of dit in redelijkheid van hem kan worden gevergd. Daarbij kunnen allerlei omstandigheden een rol spelen, zoals fysieke of geestelijke beperkingen of de capaciteiten van een jongere.

Een schuldhulpverleningstraject op grond van de WSNP staat het volgen van een opleiding uit 's Rijks kas in de weg.

Andere voorbeelden van voorliggende voorzieningen zijn de Wet Inburgering (WI), voorzieningen van het UWV, volwasseneneducatie, dienstverlening vanuit het regionaal mobiliteitsteam (RMT) of het leerwerkloket (LWL).

Artikel 8. Beëindiging ondersteuning

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

Artikel 9. Verplichtingen

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

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

Dit artikel bevat aanvullende verplichtingen evenals de mogelijkheid tot het opleggen van aanvullende verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling zoals het ondergaan van een medische behandeling of een andere vorm van professionele hulpverlening die naar zijn aard met een medische behandeling kan worden vergeleken met een medische behandeling. Deze aanvullende verplichtingen worden individueel bepaald. Voorbeelden hiervan zijn: het zoeken van medische hulp, het volgen en afmaken van een agressie-regulatietraining en/of het volgen van een behandeling bij verslavingsproblematiek. De zorgvuldigheid vergt dat het college, alvorens een dergelijke verplichting op te leggen, deskundig advies dient in te winnen van een arts alvorens een individuele verplichting op te leggen. Voordat een individuele verplichting wordt opgelegd moet duidelijk zijn wat het doel is en een inschatting worden gemaakt van de haalbaarheid.

Artikel 10. Bekostiging voorziening

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 11. Scholing en premie bij werkzaamheden in een participatieplaats

Voor deze toelichting wordt verwezen naar de toelichting op artikel 20 (participatieplaats).

Artikel 12. Uitstroom- en doorstroompremie

Met dit artikel wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstroom- en/of doorstroompremie aan voormalig uitkeringsgerechtigden. De premie vormt een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Het verstrekken van een uitstroom- en/of doorstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van het college ontving, uitstroomt. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. Ook moet er sprake te zijn van duurzame uitstroom, hetgeen betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste zes maanden. De premie kan worden aangevraagd vanaf zes maanden na indiensttreding.

Een uitstroompremie is bedoeld voor voormalig uitkeringsgerechtigden die zonder subsidie (werkgevercheque en/of loonkostensubsidie) zijn uitgestroomd. Immers, met de bekostiging van een werkgevercheque en/of loonkostensubsidie investeert het college reeds in werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bij het vinden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. Deze financiële impuls komt echter ten gunste van de werkgever. Om ook aan deze doelgroep een premie te kunnen verstrekken is een doorstroompremie in de verordening opgenomen.

Bij het verstrekken van een uitstroom- en/of doorstroompremie hanteren wij een leeftijdsgrens van 27 jaar of ouder. De wetgever ziet immers in beginsel geen grote rol voor gemeenten bij het bieden van ondersteuning aan jongeren bij hun re-integratie. Aan hen wordt een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid toegekend. In onze optiek is het daarom niet passend om aan jongeren een uitstroom- en/of doorstroompremie toe te kennen.

Artikel 13. Preventie

Onder preventie wordt verstaan, het geheel aan activiteiten dat wordt ingezet ter voorkoming van een uitkering, voortijdig schooluitval en/of problematische schulden.

De voorziening preventie is een belangrijk instrument om (kwetsbare) jongeren in beeld te krijgen, te houden en te stimuleren een startkwalificatie te behalen. Voorbeelden van preventieve activiteiten zijn:

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

Artikel 14. Onderzoek en diagnose

Voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van een persoon (om zo diens arbeids-, re-integratie-, of participatiemogelijkheden te bepalen) kan het college onderzoek uitvoeren en/of diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen lichamelijke en mentale capaciteiten worden gemeten. De resultaten kunnen worden gebruikt om te bepalen welke re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet en/of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht aan de orde is. Voorbeelden zijn een medisch onderzoek of een medische keuring door een arts en/of arbeidsdeskundige. Daarnaast kennen we zogenaamde diagnosetrajecten. Voorbeelden hiervan zijn: praktijkervaringsplaatsen (PEP), werkervaringsplaatsen (WEP) of traject op participatie (TOP). In een diagnosetraject worden meerdere activiteiten en/of werksoorten aangeboden, met als doel het verkrijgen van inzicht in- en de ontwikkeling van de arbeidsmogelijkheden van de persoon. De bevindingen uit dit traject worden gebruikt bij het in te zetten vervolgetraject, waaronder begrepen een eventuele aanvraag indicatie beschut werk.

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

Artikel 15. Bemiddeling naar werk

Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt direct bemiddelen op een concreet baanaanbod. Dit kan in eigen beheer worden uitgevoerd, door online-matchingsplatform(s) of door gebruikmaking van reguliere vacatures of vacatures van het werkgeversservicepunt Zuid-Holland Centraal. Waar nodig kan een persoon worden ondersteund met een traject gericht op bemiddeling naar werk. Activiteiten zoals het maken of updaten van een CV, het samenstellen van een portfolio, begeleiding bij solliciteren, computertraining en/of vacaturewerving staan hierbij centraal.

Artikel 16. Werkfittraject

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 17. Maatschappelijk fittraject

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 18. Sociale activering

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

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.

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

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

Artikel 19. Praktijkervaringsplaats (leerwerkstage)

Een praktijkervaringsplaats 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.

Praktijkervaringsplaats (leerwerkstage) is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij leerwerkstages 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 praktijkervaringsplaats (leerwerkstage) in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden praktijkervaringsplaats (leerwerkstage)

Het college kan aan een persoon die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft een praktijkervaringsplaats aanbieden.

Doel van de praktijkervaringsplaats (leerwerkstage)

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 20. Participatieplaats

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

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het 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 van de wet). Na negen maanden wordt door het college beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. In dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats, heeft volgens artikel 11, derde lid van deze verordening recht op een premie. Dit recht ontstaat voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden, wanneer de deelnemer naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het traject.

Aan de persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats, en niet over een startkwalificatie beschikt heeft, wordt volgens artikel 11, eerste lid van deze verordening, na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden, een voorziening aangeboden in de vorm van scholing of opleiding die toegang tot reguliere arbeid bevordert. Dit is niet van toepassing wanneer:

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

Artikel 21. Proefplaats

De proefplaats is een re-integratie instrument waarmee uitkeringsgerechtigden hun kans op werk kunnen vergroten. Een specifiek kenmerk van de proefplaats is – zoals uit de definitie blijkt – dat deze met behoud van uitkering plaatsvindt met het oog op het aangaan van een dienstbetrekking 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 proefplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet, IOAW en IOAZ, voor wie de arbeidsverplichting geldt en heeft een standaardtermijn van twee maanden. Uit de wet valt op te maken dat de termijn kan verlengd worden naar maximaal zes maanden. Voor de termijn van twee maanden 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).

In artikel 8a, tweede lid, onder d van de wet is bepaald dat in de verordening moet worden opgenomen:

- onder welke voorwaarden de gemeente iemand tijdelijk kan toestaan om met behoud van uitkering op een proefplaats te gaan werken;
- onder welke voorwaarden iemand voor een verlenging van 2 naar maximaal 6 maanden in aanmerking komt.

Artikel 21 geeft hier invulling aan.

Er is in deze verordening geen bepaling opgenomen om de proefplaats te verlengen naar maximaal zes maanden. De reden hiervoor is om de (potentiële) werknemer te beschermen. Vanuit onze optiek is het niet wenselijk een persoon langdurig onbetaalde arbeid te laten verrichten. Temeer omdat de wet regelt dat eventuele ziekte dagen niet meetellen voor de periode van twee maanden. Daarnaast zijn er voldoende andere mogelijkheden die de werkgever ondersteunen bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan een persoon met een lange afstand tot de arbeidsmarkt of een persoon met een arbeidsbeperking. Denk hierbij aan loonkostensubsidie naar loonwaarde, forfaitaire loonkostensubsidie en/of de werkgevercheque. Wanneer bijzondere omstandigheden erom vragen kan de proefplaats van twee maanden, voor een zo beperkt mogelijke duur, worden verlengd.

De wet kent voor de proefplaats een standaardtermijn van twee maanden. Er kunnen situaties voorkomen waarin de werkgever een proefplaats van een maand (eventueel aangevuld met een forfaitaire loonkostensubsidie van zes maanden) voldoende vindt. In die gevallen kan de proefplaats ook voor een kortere periode worden ingezet. Zeker wanneer de inkomsten uit arbeid hoger is dan de uitkering.

Artikel 22. Detacheringsbaan

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

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

Artikel 23. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

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

Tot de voorbereidingsfase worden alleen uitkeringsgerechtigden toegelaten waarvan aannemelijk is dat er, met de nodige begeleiding en eventueel financiële ondersteuning als bedoeld in artikel 29, eerste lid Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004), een kansrijke start als zelfstandig ondernemer

in het verschiet ligt. Mede gelet op de maximale duur van de voorbereidingsfase veronderstelt dit dat het bedrijfsidee ten tijde van de aanvang van die fase zodanig concreet is dat met de voorbereiding van de realisering van dat idee daadwerkelijk kan worden gestart. Gedurende deze voorbereidingsperiode hoeft belanghebbende niet te voldoen aan de definitie van zelfstandige van artikel 1 onderdeel b Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004).

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

Artikel 24. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 25. Werkgeverscheque

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

Deze werkgeverscheque moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 33 van deze verordening. De loonkostensubsidie is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De werkgeverscheque is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 26. Scholing

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

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

Artikel 27. Voorzieningen ter bevordering van de Nederlandse Taal

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

Artikel 28. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

Voorbeelden van ondersteuning zijn begeleiding door een jongerencoach, een leerplichtambtenaar, een RMC-coördinator, een klantmanager of een jobcoach. Het ligt voor de hand om samen te werken met het regionale Leerwerkloket. De voorziening biedt geen mogelijkheid bij te dragen in de kosten van het scholingscomponent of andere tegemoetkomingen zoals een stagevergoeding.

Artikel 29. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Een jobcoach is een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek, aan mensen met een arbeidsbeperking én aan de werkgever. Daarom is in artikel 10 van de wet geregeld dat personen met een arbeidsbeperking persoonlijke aanspraak hebben op ondersteuning bij werk, in de vorm van een jobcoach. De voorwaarden hiervoor zijn uitgewerkt in artikel 34 van deze verordening. De 'wettelijke' aanspraak voor persoonlijke ondersteuning beperkt zich dus in beginsel alleen voor personen met een arbeidsbeperking.

In de praktijk zien we echter ook dat personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt veelal meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben bij het verkrijgen of behouden van een dienstbetrekking. Met dit artikel kan het college persoonlijke ondersteuning bij werk (jobcoaching) ook in zetten voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wanneer dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om een dienstbetrekking te verkrijgen en/of te behouden. De voorwaarden voor- en de intensiteit van de persoonlijke ondersteuning zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 30. Dienstbetrekking beschut werk

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

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

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

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

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

Stap 2: besluit college

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

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

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

- binnen de gemeente; of
- bij bestaande SW-bedrijven; of
- bij een andere aan de gemeente gelieerde organisatie; of

- bij een reguliere werkgever die bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden.

Volgorde toekenning

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

Artikel 31. Begeleiding en nazorg

Een persoon heeft gedurende zijn traject recht op begeleiding van een jobcoach, klantmanager, een begeleider van een re-integratiebedrijf, van een leerwerkbedrijf of andere (vrijwilligers)organisatie. Gezamenlijk wordt de voortgang besproken. Om de uitstroom naar werk te verduurzamen kan het college de voorziening nazorg inzetten. Dit houdt in dat in de eerste zes maanden na werkaanvaarding contact wordt onderhouden met de werknemer. Dit kan gaan over begeleiding op de werkplek, in de vorm van een jobcoach, of ondersteuning aan de werknemer bij diens gewijzigde huishoudboekje. Begeleiding en nazorg kan het college in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, of uitbesteden aan derden. Nazorg zal niet voor iedere persoon noodzakelijk zijn. De inzet van de voorziening nazorg is daarom maatwerk.

Artikel 32. Voorwaarden specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

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. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de 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 (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 33. Loonkostensubsidie

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

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

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

Het kan ook in andere situaties nodig zijn om tijdens het dienstverband alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Het gaat dan om mensen die door de gemeente aan passend werk zijn geholpen, maar die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als werkgevers niet worden gecompenseerd voor de later gebleken verminderde productiviteit, bestaat het risico dat zij het arbeidscontract met de werknemer niet verlengen of voortzetten. Een terugval in de bijstand ligt dan voor de hand. Het is belangrijk om te zorgen dat deze mensen hun werk kunnen behouden. Daarom wordt in artikel 10d, lid

2, onder a en b, van de wet de mogelijkheid gecreëerd om alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Werkgevers en werknemers kunnen hier binnen zes maanden na de start van het dienstverband om verzoeken. Deze termijn sluit aan bij de maximale termijn waarover forfaitaire loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Deze periode van zes maanden is voldoende om een goed beeld te krijgen van de vaardigheden en capaciteiten van een werknemer. Het college zal bij een dergelijke aanvraag vast moeten stellen dat de betrokken werknemer met voltijds werk niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en kan alleen op basis van een loonwaardebepaling loonkostensubsidie verstrekken. Forfaitaire loonkostensubsidie is in dit geval dus niet mogelijk

Op grond van artikel 10, tweede lid, onder d van de wet kan loonkostensubsidie ook worden ingezet voor 16- en 17-jarigen. De wetgever heeft hier expliciet een mogelijkheid voor gemaakt. Of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort kan op schriftelijke aanvraag of ambtshalve worden vastgesteld.

Artikel 34. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking)

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Een jobcoach is een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek, aan mensen met een arbeidsbeperking én aan de werkgever. Daarom is in artikel 10 van de wet geregeld dat personen met een arbeidsbeperking persoonlijke aanspraak hebben op ondersteuning bij werk, in de vorm van een jobcoach. De voorwaarden hiervoor zijn uitgewerkt in artikel 34 van deze verordening.

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

De 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.

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.

Artikel 35. Intern werkbegeleider

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).

Artikel 36. Vervoersvoorziening voor personen met een arbeidsbeperking

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de wet 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 14c, 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, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 37. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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. 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. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 7 en 32 van deze verordening. De wijze waarop de noodzaak en meerwaarde van een voorziening wordt bepaald, wordt verder uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 38. 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. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 7 en 32 van deze verordening. De wijze waarop de noodzaak en meerwaarde van een voorziening wordt bepaald, wordt verder uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 39. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, 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).

Artikel 40. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel heeft geen toelichting.