

## Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Best 2023

De raad van de gemeente Best;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 1 augustus 2023;  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;  
gelet op de artikelen 35 en 36 van de wet IOAW;  
gelet op de artikelen 34 en 35 van de wet IOAZ;

overwegende dat:

we het belangrijk vinden dat:

- mensen actief mee kunnen doen aan het maatschappelijk leven, liefst door middel van betaald werk, en
- mensen in ieder geval een minimum inkomen hebben;

het de taak van de gemeente is om haar inwoners daarbij te helpen;  
de wetgever de Participatiewet, IOAW en IOAZ heeft opgesteld om dit te bereiken;  
de gemeente rekening houdt met de doelen van genoemde wetten bij het toepassen van de regels;  
de gemeente ervoor zorgt dat het effect van een besluit past bij de doelen van de wet en de regeling;  
de gemeente daarbij de volgende kernwaarden betreft:

- Inwoners zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om de doelen te realiseren
- Inwoners zetten zich ervoor in om deze doelen te bereiken
- De gemeente helpt waar dat nodig is en stimuleert inwoners om zelf oplossingen te vinden voor problemen
- Bij het bieden van hulp of ondersteuning betreft de gemeente de uitgangspunten zoals geformuleerd in de visie Best@Work en gehanteerd in de huidige beleidspraktijk
- In de geest van de wet wordt waar nodig maatwerk geleverd.

besluit

1. De Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Best 2023 vast te stellen met terugwerkende kracht per 1-7-2023.
2. Gelijktijdig met het nemen van besluit 1. de Activeringsverordening gemeente Best 2017, de Aanpassing Activeringsverordening gemeente Best 2017 en de Verordening Wet Werk en Bijstand 2009 in te trekken met terugwerkende kracht per 1-7-2023.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- detachering: de werknemer wordt (tijdelijk) uitgeleend door de werkgever aan een opdrachtgever bij wie de feitelijke werkzaamheden plaatsvinden.
- doelgroep: personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. Het gaat onder andere om personen met algemene bijstand; personen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn; personen met een nabestaandenuitkering; personen met een IOAW; personen met een IOAZ; niet-uitkeringsgerechtigden (NUG).
- externe werkbegeleiding: door een externe geboden werkbegeleiding bij het verrichten van aan de persoon opgedragen taken, als de persoon zonder die ondersteuning niet in staat is die taken te verrichten.
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- IOAW: inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.
- IOAZ: inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
- jobcoaching: een vorm van werkbegeleiding door een erkend deskundige, die wordt toegekend door UWV of gemeente om ervoor te zorgen dat personen behorend tot de doelgroep werkzaamheden kunnen uitvoeren in een werkomgeving. De ondersteuning richt zich zowel op werknemer, werkgever als collega.
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;

- persoonlijke ondersteuning: verzamelbegrip voor interne en externe werkbegeleiding zoals begeleiding door collega; jobcoaching in natura, jobcoaching via subsidie, of nazorg bij stage- en werkervaring;
- re-integratieactiviteiten: aanbod gericht op arbeidsinschakeling van een persoon;
- tijdelijke loonkostensubsidie: loonkostensubsidie voor personen die niet in aanmerking komen voor de reguliere loonkostensubsidie. Het gaat hier niet om forfaitaire loonkostensubsidie.
- voorziening: door het college noodzakelijk geacht aanbod, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke begeleiding bij het verrichten van opgedragen taken;
- werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, werkleerovereenkomst of stageovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in of namens zijn organisatie, dan wel dit van plan is;
- werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst, werkleerovereenkomst of stageovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- wet: Participatiewet.

## Hoofdstuk 2. Voorzieningen

### Artikel 2. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Alle voorzieningen zijn voor alle personen behorend tot de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, tenzij voor de betreffende voorziening anders is bepaald.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de mogelijkheden, omstandigheden en capaciteiten van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. het verrichten van noodzakelijke mantelzorg.
3. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod als dat nodig is intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, waarbij de kosten worden afgewogen tegen de maatschappelijke en persoonlijke opbrengst (proportionaliteit).
4. Het college kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
5. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een doeltreffende en/of doelmatige arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;

- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
6. Het college kan de kosten vergoeden die de inwoner moet maken om werk te krijgen of te behouden (verwervingskosten), zoals:
    - a. een vergoeding voor kinderopvang;
    - b. reiskosten, waaronder ook de kosten van een fiets.
  7. Het college kan op basis van de verordening nadere regels stellen.
  8. Het college kan voor voorzieningen een budgetplafond instellen.
  9. De voorzieningen worden uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
  10. Het college houdt zich in de procedures aan de geldende wettelijke termijnen.

### **Artikel 3. Re-integratieactiviteiten**

1. Re-integratieactiviteiten betreffen alle maatregelen om arbeidsinschakeling van een persoon mogelijk te maken. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen collectieve (algemene) en individuele voorzieningen.
2. Bij collectieve voorzieningen gaat het onder andere om de beschikbaarheid van arbeidsmarkt-informatie, banenmarkt, cursus solliciteren/cv-schrijven, training sociale media en werk.
3. Bij individuele voorzieningen gaat het om persoonlijke ondersteuning/werkbegeleiding en andere maatregelen, zoals beschreven in de artikelen 3a tot en met 3n.
4. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever.

#### **Persoonlijke ondersteuning/werkbegeleiding**

Personen uit de doelgroep kunnen aanspraak maken op persoonlijke ondersteuning.

#### **Artikel 3a. Jobcoaching**

Het college kan een persoon die tot de doelgroep behoort werkbegeleiding door een erkend deskundige aanbieden. Jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep. De jobcoach moet voldoen aan de kwaliteitseisen van een van de volgende keurmerken en/of beroepsverenigingen:

- a. Blick op werk
- b. Nobco
- c. Noloc
- d. Oval
- e. NVS.

#### **Artikel 3b. Werkbegeleiding**

1. Interne en externe werkbegeleiding is begeleiding, die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat. Deze begeleiding wordt verstrekt om de persoon, die tot de doelgroep behoort, in staat te stellen de opgedragen taken uit te voeren.
2. Het college stemt het aantal uren per week van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Overige individuele voorzieningen**

#### **Artikel 3c. Werkstage**

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep; en
  - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie of het opdoen van beroepsrelevante competenties voor uitstroom naar werk.
3. Er wordt hiervoor een schriftelijke overeenkomst vastgesteld, waarin in ieder geval wordt vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
  - c. de duur waarbij een maximum geldt van 3 maanden met de mogelijkheid van een eenmalige verlenging van maximaal 3 maanden.

### **Artikel 3d. Sociale activering**

1. Het college kan 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 het aantal uren per week van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### **Artikel 3e. Detacheringsbaan**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep voor het verrichten van arbeid detacheren bij een andere werkgever. Hierover wordt overleg met deze persoon gevoerd. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever, inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
2. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. de inhoud van de werkzaamheden;
  - b. het aantal uren per week;
  - c. de noodzakelijke inzet van voorzieningen; en
  - d. afspraken over aanvullende vergoedingen voor extra aan de detachering gerelateerde kosten.

### **Artikel 3f. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject zorgt in ieder geval voor een vergroting van de kans op duurzame arbeidsinschakeling.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a. van de wet.

### **Artikel 3g. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder van wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die voorsnog niet bemiddelbaar is naar regulier werk een participatieplaats aanbieden overeenkomstig artikel 10a van de wet. De persoon verricht op arbeidsinschakeling gerichte additionele werkzaamheden die bijdragen aan het versterken van de toekomstige kansen van de persoon op de arbeidsmarkt.
2. Het college legt de afspraken over de invulling van de participatieplaats vast in een overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
  - In de overeenkomst wordt ten minste het volgende vastgelegd:
  - doel van de participatieplaats;
  - beschrijving van de taken en de tijden van aanwezigheid;
  - afspraken over begeleiding bij de uitvoering van de werkzaamheden;
  - afspraken over de monitoring van de voortgang en de evaluatiemomenten;
  - beoogde ontwikkelstappen tijdens de duur van de participatieplaats;
  - noodzakelijke inzet van ondersteunende voorzieningen;
  - afspraken over aanvullende vergoedingen voor extra kosten van de persoon.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bij het verrichten van additionele werkzaamheden wordt bepaald op jaarlijks 25% van het geldende maximumbedrag zoals bepaald in artikel 31, lid 2j. van de wet, en wordt verstrekt, mits naar het oordeel van het college in die periode voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Artikel 3h. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding;
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 3d.;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 3f.;

- d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 4c.; of
  - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
3. Het college kan daarnaast voorzieningen aanbieden gericht op het behoud van of het vergroten van arbeidsritme en de kansen voor duurzame uitstroom in aangepast werk.

### **Artikel 3i. Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
  - a. van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
  - b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. De criteria om te bepalen wanneer een leer-werktraject nodig is, worden opgenomen in nadere regels.

### **Artikel 3j. Low riskpolis**

Het college stelt bij nadere regeling vast voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is.

### **Artikel 3k. Loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de praktijkroute.
4. Het college stelt binnen 12 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.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht. Dit is een landelijk afgesproken geharmoniseerd proces voor aanvragen en uitbetalen van de loonkostensubsidie.

### **Artikel 3l. Tijdelijke loonkostensubsidie**

1. Het college kan aan een werkgever een tijdelijke loonkostensubsidie toekennen bij het in dienst nemen van een persoon met een tijdelijk lagere loonwaarde, die niet in aanmerking komt voor de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 3k.. De subsidie is een vergoeding voor de extra kosten voor begeleiding door de werkgever en een tegemoetkoming voor de eventuele lagere productiviteit.
2. De hoogte van de tijdelijke loonkostensubsidie wordt afgestemd op de loonwaarde van de werknemer. De duur van de loonkostensubsidie wordt afgestemd op de persoonlijke situatie van de werknemer.
3. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 6 maanden met mogelijke verlenging van 6 maanden.
4. De werkgever komt in aanmerking voor tijdelijke loonkostensubsidie als de persoon uit de doelgroep met een tijdelijk lagere loonwaarde een dienstverband heeft voor minimaal 6 maanden.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

### **Artikel 3m. Uitstroompremie**

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie ter hoogte van maximaal de alleenstaandennorm toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.

2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon van 27 jaar of ouder die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden door inkomsten uit werk.
4. De premie kan worden aangevraagd in de periode van 7 tot en met 12 maanden na datum uitstroom uitkering door inkomsten uit werk.

### **Artikel 3n. Proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon behorend tot de doelgroep toestemming verlenen om voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is de kans op een dienstverband bij de werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. de 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 proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:
  - a. kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of
  - b. als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon tijdens een proefplaatsing persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van artikel 2.

## **Hoofdstuk 2A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

### **Paragraaf 2A.1 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Artikel 4a. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon die behoort tot de doelgroep van de wet.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 2, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning mogelijk bijstandsgerechtigd worden;
  - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
  - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
  - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening naar het oordeel van het college moet opwegen tegen de individuele en maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### **Artikel 4b. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen en beschikbaar stellen.



2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, om te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2 van de wet.

#### **Paragraaf 2A.2 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning naar en bij werk**

##### **Artikel 4c. Persoonlijke ondersteuning naar en bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning naar en bij werk in verschillende vormen verstrekken in de vorm van:
  - a. jobcoaching in natura;
  - b. subsidiëring van jobcoaching, of;
  - c. subsidiëring van werkbegeleiding en nazorg.
2. De in het eerste lid genoemde ondersteuning kan ook worden verstrekt met het oog op het verichten van andere re-integratieactiviteiten.

##### **Artikel 4d. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning naar werk, kan op ieder moment in het traject naar werk worden aangevraagd of kan ambtshalve worden ingezet.
2. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 12 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
3. Als sprake is van een aanvraag met terugwerkende kracht, dan ligt het risico bij de aanvrager.
4. Het college kan in nadere regels de aard, omvang, duur, intensiteit en kwaliteit van de persoonlijke ondersteuning bepalen.
5. Als door of namens de gemeente een of meer jobcoaches gecontracteerd zijn, biedt het college deze bij voorrang aan.

##### **Artikel 4e. Jobcoaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en bij de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 4a. tot en met 4d. van overeenkomstige toepassing.
3. Het college kan in nadere regels de aard, omvang, duur en intensiteit van de jobcoaching bepalen.

##### **Artikel 4f. Subsidie voor jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het inzetten van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning naar of bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen van 1 van de in artikel 3a. benoemde keurmerken of beroepsverenigingen.
3. Subsidie voor het inzetten van jobcoaching kan worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
4. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
5. Het college kan in nadere regels de aard, omvang, duur en intensiteit van de jobcoaching bepalen. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis een regiem waarbij de verleende jobcoaching in de eerste drie jaar wordt verleend voor een aantal uren dat maximaal overeenkomt met respectievelijk 10% in het eerste, 7,5% in het tweede en 5% in het derde jaar van het aantal uren dat de aan de persoon opgedragen taken in beslag nemen. Bij parttime werk wordt een minimum van 2 uur per maand gehanteerd.

6. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
  - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
  - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

#### **Artikel 4g. Subsidie voor interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Het maximum is 10% van het dienstverband in uren, maal het uurtarief van de begeleider, voor de duur van 6 maanden, met eventueel verlenging van 2 keer 6 maanden indien noodzakelijk.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

#### **Artikel 4h. Subsidie voor externe werkbegeleiding of nazorg**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op extra begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college extra begeleiding of nazorg na plaatsing bieden aan de werknemer en de werkgever voor de noodzakelijke ondersteuning bij het inwerken of het gaan functioneren op de werkplek.

#### **Paragraaf 2A.3. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 4i. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon uit de doelgroep, die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek of activiteiten in het kader van arbeidstoeleiding kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Hierbij wordt rekening gehouden met verstrekkingen vanuit UWV.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. Voor de vaststelling van de hoogte van de vervoersvoorziening wordt gebruik gemaakt van de geldende normbedragen volgens het UWV voor werk- en onderwijsvoorzieningen.
4. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
5. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

##### **Artikel 4j. Specifieke voorwaarden noodzakelijke 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, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken of bij arbeidstoeleiding.
2. Voor de vaststelling van de omvang van de intermediaire activiteit wordt gebruik gemaakt van de geldende normbedragen volgens het UWV met betrekking tot werk- en onderwijsvoorzieningen.

##### **Artikel 4k. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon die tot de doelgroep behoort om te kunnen werken.
2. Het betreft het verstrekken van de meeneembare voorziening 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.
3. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. Wanneer een voorziening voor een persoon op maat gemaakt is kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.



#### **Artikel 4l. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

#### **Artikel 5. Tegenprestatie**

1. Het college kan een persoon met een gemeentelijke uitkering een tegenprestatie opleggen als het college dit een passende manier voor de inwoner vindt om iets terug te doen voor de samenleving.
2. Het doel van de tegenprestatie is dat de inwoner zich inzet voor de samenleving als reactie op de inspanningen van de gemeente voor de inwoner.
3. Bij voorkeur draagt de tegenprestatie bij aan arbeidsinpassing.
4. De tegenprestatie die de gemeente van de inwoner verwacht duurt maximaal 6 maanden per jaar en maximaal 10 uur per week. Dit is om de volgende redenen:
  - a. De tegenprestatie mag het vinden van betaald werk niet in de weg zitten;
  - b. Het moet gaan om activiteiten die maatschappelijk nuttig zijn, maar waarvoor geen beloning kan worden gevraagd.
5. Bij het opleggen van een tegenprestatie houdt het college rekening met alle persoonlijke omstandigheden van de inwoner, zoals de gezinssituatie, de duur van de werkloosheid, eventuele beperkingen en vrijwilligerswerk.
6. Het college legt in ieder geval geen tegenprestatie op als de inwoner mantelzorg verleent en dit niet te combineren is met de tegenprestatie.

#### **Artikel 6. Intrekken oude verordeningen**

1. De Activeringsverordening gemeente Best 2017 wordt ingetrokken.
2. De Aanpassing Activeringsverordening gemeente Best 2017 wordt ingetrokken.
3. De Verordening Wet Werk en Bijstand 2009 wordt ingetrokken.

#### **Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Best 2023.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 september 2023,*

*Rian Swinkels  
Griffier*

*Hans Ubachs  
Voorzitter*

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Op 1 juli 2023 is de Wet Uitvoeren Breed Offensief van kracht. Daarmee wijzigt de Participatiewet (verder aangeduid als: de wet).

Het doel is dat meer mensen met een arbeidsbeperking en andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk komen en blijven.

Er is gekozen voor een combinatie van een algemene globale verordening met hetgeen wettelijk in deze verordening moet worden opgenomen. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente voor haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de wet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan 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 voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a. en e, en 10, eerste lid van de wet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b van de wet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b van de wet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid van de wet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d van de wet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de wet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d. van de wet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid van de wet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f. van de wet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid van de wet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f. van de wet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid van de wet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f. van de wet).

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

Er wordt ervan afgezien om onderscheid te maken tussen personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de gehele doelgroep wordt een passende aanpak gekozen. Nadere regelgeving kan hier belemmerend werken, vandaar dat daarvan wordt afzien.

Ook wordt afgezien van afzonderlijke verslaglegging door het college aan de gemeenteraad over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit wordt gedaan via de reguliere begrotings- en verantwoordingsprocessen.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

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

Begrippen die al zijn omschreven in de wet, de Algemene wet bestuursrecht (AWB) of de Gemeentewet worden, behalve als dit informatief wordt geacht, niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### *Doelgroep*

De doelgroep wordt gevormd door personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, van de wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering door, vanwege de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- personen met een uitkering vanwege de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);

- personen zonder uitkering; en
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

### **Artikel 2. Algemene bepalingen over voorzieningen**

De wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Lid 1 tot met 3 bepalen de positieve mogelijkheden.

#### *Afstemming*

Het derde lid regelt de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g. van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt. Ook kijken we hierbij naar proportionaliteit: staan de kosten redelijkerwijs in verhouding tot de individuele en maatschappelijke opbrengsten?

#### *Weigeringsgronden*

Het vierde lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.

Het betreft hier een "kan-bepaling"; zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

#### *Beëindigingsgronden*

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

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2 van de wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verstrekt.

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

#### *Kostenvergoeding*

Het zesde lid wil benadrukken dat gemeente bereid is tot kostenvergoeding als via werkgever of door andere omstandigheden redelijkerwijs geen vergoeding mogelijk is.

#### *Budgetplafond*

Het kan zijn dat college zich om financiële redenen genoodzaakt ziet een budgetplafond bij een voorziening te bepalen.

#### *Concurrentie- en verdringingsbeding*

Het negende lid geldt voor alle voorzieningen en is daarom niet meer per afzonderlijke voorziening opgenomen.

### **Artikel 3.**

Dit artikel start met een algemene beschrijving van re-integratieactiviteiten.

De voorziening persoonlijke ondersteuning naar en bij werk is nader beschreven als het verzamelbegrip voor interne en externe werkbegeleiding.

#### **Artikel 3a. Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2 van de wet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. Het gaat om de volgende keurmerken/beroepsverenigingen jobcoach:

- **Blik op werk = keurmerk**
- **Nobco beroepsvereniging met het 'EIA' Keurmerk**
- **Noloc beroepsvereniging met het keurmerk 'Register Jobcoach'**
- **Oval beroepsvereniging (keurmerk onbekend)**
- **NVS beroepsvereniging met het keurmerk 'nationaal jobcoach register'**

#### **Artikel 3c. Werkstage**

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

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

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

#### *Doelgroep aanbieden werkstage*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

#### *Doel van de werkstage*

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

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

#### *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 3d. Sociale activering**

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

#### *Begrip sociale activering*

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de wet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

#### *Doelgroep sociale activering*

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b. van de wet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

#### *College stemt duur activiteiten af op de persoon*

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### **Artikel 3e. 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 detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en inhoud van het werk.

### **Artikel 3f. Scholing**

#### *Startkwalificatie*

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

#### *Jongeren*

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

#### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel



de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid van de wet.

### **Artikel 3g. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de wet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### *Additionele werkzaamheden*

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

#### *Premie*

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De maximumpremie is 2023 wettelijk vastgesteld in artikel 31, tweede lid op € 2.934 per jaar. En zal landelijk geïndexeerd worden. Wij achten 25% van dit bedrag op jaarbasis redelijk. Voor 2023 komt dit dan neer op € 733,50. Het college kan hiervoor nadere regels vaststellen.

### **Artikel 3h. Participatievoorziening beschut werk**

#### *Algemeen*

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

#### *Eerste lid*

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

#### *Tweede lid*

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

#### *Derde lid*

Nadat het college heeft vastgesteld dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de persoon, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt/worden zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen.



### **Artikel 3i. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leer-werktraject. Artikel 10f van de wet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 en 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar met een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

### **Artikel 3j. Low riskpolis**

In aanvulling op de No risk polis van UWV bieden we een aanvullende mogelijkheid van vergoeding via deze low riskpolis voor maximale bevordering van arbeidsinschakeling. .

### **Artikel 3k. Loonkostensubsidie**

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125).

#### *Noodzakelijk*

De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de persoon uit de doelgroep nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces bij het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de wet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Uit het tweede lid blijkt dat rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de wet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt voor een persoon van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.

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

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

### **Artikel 3l. Tijdelijke loonkostensubsidie**

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

aan regulier werk te helpen. De in artikel 3k. geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet. De in artikel 3k. opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

#### **Artikel 3m. Uitstroompremie**

In artikel 3m. wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstroompremie aan voormalig langdurige uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden. De premie vormt een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. De uitstroompremie bedraagt de omvang van de geldende alleenstaandenuitkering.

#### **Artikel 3n. Proefplaats**

Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

#### **Artikel 4a. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen uit de doelgroep. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 2 opgenomen algemene bepalingen om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening.

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

#### **Artikel 4b. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij en naar werk en overige voorzieningen**

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

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

#### **Artikel 4c. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als werkbegeleiding en nazorg.

#### **Artikel 4d. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

Het tweede lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

#### **Artikel 4f. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

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

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

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

#### **Artikel 4g. Subsidie voor Interne werkbegeleiding**

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

#### **Artikel 4i. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

Dit artikel regelt hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 2, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt met oog voor proportionaliteit. 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 4j. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2 van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe 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.

#### **Artikel 4k. Specifieke voorwaarden 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 geldt 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.

#### **Artikel 4l. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3 van de wet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

#### **Artikel 5. Tegenprestatie**

Het betreft geen re-integratie-instrument. Het gaat om het doen van maatschappelijk nuttige werkzaamheden als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Voorop staat de vrijwillige inzet, maar verplichting wordt niet uitgesloten.

**Artikel 6. Intrekken oude verordeningen**

In dit artikel is het intrekken van de bestaande Activeringsverordening gemeente Best 2017 geregeld. Ook trekken we de Aanpassing Activeringsverordening gemeente Best 2017 in. Beide zijn nagenoeg identiek, behalve dat in de Aangepaste Verordening de algemene toelichting ontbreekt. Ze staan echter als afzonderlijke geldende regelgeving gepubliceerd. Vermoedelijk is deze Aanpassing per ongeluk gepubliceerd. Bij beide verordeningen is de intrekking van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2009 geregeld, maar deze staat nog gepubliceerd als geldende regelgeving. Dit wordt hiermee alsnog gecorrigeerd.