

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2023

De raad van de gemeente Coevorden;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, nummer 21375-2023;

met het oog 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 Wet;

Besluit vast te stellen:

de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2023.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- **doelgroep:** personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- **grote afstand tot de arbeidsmarkt:** deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- **persoonlijke ondersteuning bij werk:** ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet. Persoonlijke ondersteuning bestaat uit één van deze twee varianten:
 - a. **interne werkbegeleiding:** hiervan is sprake als een collega dagelijks begeleiding biedt op de werkvloer. Dit omdat de werknemer anders zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren. In dit geval is sprake van meer dan de normale begeleiding van een werknemer op een werkplek en/of
 - b. **jobcoaching:** door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers. Dit gericht op het vinden en behouden van werk;
- **korte afstand tot de arbeidsmarkt:** deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- **langdurig werkloze:** een persoon die gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer aangewezen is geweest op een uitkering;
- **maatschappelijke/sociale onderneming:** een non-profit organisatie met een maatschappelijke of sociale doelstelling;
- **overige voorzieningen:** voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- **praktijkroute:** het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde-vaststelling op de werkplek;
- **voorziening:** door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken;
- **werkgever:** degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft gebruik te maken van de arbeid van een werknemer in zijn organisatie tijdens een overeengekomen periode;
- **werknemer:** persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daar vallen ook personen onder als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, of dit van plan is;
- **wet:** Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan voorzieningen bieden aan personen die onderdeel zijn van de doelgroep. Bij de inzet van voorzieningen wordt rekening gehouden met het gegeven of de persoon een lange of korte afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Denk hierbij bijvoorbeeld aan zorgtaken die die persoon uitvoert, of het behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college brengt elk jaar, via de Planning- en Control cyclus, aan de gemeenteraad verslag uit over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college biedt de meest adequate voorziening aan en daarvan de goedkoopste. Bij het voorzieningenaanbod wordt rekening gehouden met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Het aanbod wordt intern afgestemd als dat nodig is. Dit 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.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. niet voldaan wordt aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. Samenwerking met het UWV

1. Het college kan preventieve en passende ondersteuning en voorzieningen bieden aan inwoners uit de gemeente Coevorden, aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW) geeft, als:
 - a. de WW-uitkering van deze inwoner binnen zes maanden afloopt omdat dat in de wet staat, én
 - b. de kans groot is dat de inwoner na het einde van de WW-uitkering voor zijn inkomen gebruik zal maken van een uitkering op grond van de wet of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, én
 - c. de inzet van voorzieningen tot doel heeft ervoor te zorgen dat de inwoner de juiste kwalificaties, ervaring en/of competenties verkrijgt in relatie tot het (opnieuw) verkrijgen van betaald werk, én
 - d. het UWV voldoende gemotiveerd heeft aangegeven dat zij de voorziening zelf niet of onvoldoende kan aanbieden.
2. Voorzieningen kunnen alleen aangeboden worden na aanmelding bij het college door het UWV.

Artikel 5. Niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan ondersteuning bieden aan een niet-uitkeringsgerechtigde als de persoon daar zelf een aanvraag voor indient. Deze ondersteuning kan maximaal voor de duur van één jaar worden geboden.
2. Als het nodig is een voorziening in te zetten ten behoeve van de niet-uitkeringsgerechtigde, komen de kosten van deze voorziening voor rekening van de niet-uitkeringsgerechtigde.
3. Als de niet-uitkeringsgerechtigde deze kosten geheel of gedeeltelijk niet kan voldoen, zal in redelijkheid bepaald worden welk deel de niet-uitkeringsgerechtigde zelf zal voldoen en welk deel voor rekening van het college komt.

Artikel 6. Leerwerkplek

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een leerwerkplek aanbieden, waar de persoon met behoud van een uitkering onbetaalde arbeid verricht.
2. Het doel van de leerwerkplek is het behouden en opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden, met het oog op het verkrijgen van een reguliere baan.
3. Een leerwerkplek kan alleen worden ingezet bij een maatschappelijke of sociale onderneming.
4. De omvang van een leerwerkplek bedraagt maximaal 32 uur per week.
5. Het college kan, als dat nodig is, opeenvolgende leerwerkplekken aanbieden, waarbij het volgende geldt: de duur van de leerwerkplek kan variëren van drie tot zes maanden en kan verlengd worden tot de maximale periode van 12 maanden is bereikt;
6. Tijdens het leerwerktraject vindt begeleiding plaats en kan scholing/training worden ingezet. Zo mogelijk kan de persoon uit de doelgroep gebruik maken van de faciliteiten en diensten van de betreffende maatschappelijke of sociale onderneming.
7. In een trajectplan, ondertekend door het college, de persoon en de maatschappelijke onderneming, wordt in elk geval vastgelegd: de startdatum, de duur, de omvang, de ontwikkeldoelen, de wijze van begeleiding en de afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

Artikel 7. Duale trajecten voor inburgeringsplichtige statushouders

1. Het college kan een statushouder - naast zijn verplichte inburgeringslessen – een werkstage of leerwerkplek aanbieden. Op deze plek kan de statushouder met behoud van een uitkering onbetaalde arbeid verrichten.
2. De werkstage of leerwerkplek kan verschillende doelen dienen, onder andere:
 - a. het leren van de taal op de werkvloer/het leren van vaktaal;
 - b. het leren van werknemersvaardigheden;
 - c. het opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van arbeidsritme;
 - d. het vergroten van vakkennis;
 - e. beroepsoriëntatie en een realistisch beroepsbeeld in kaart brengen.
3. Een werkstage kan worden ingezet bij reguliere werkgevers; een leerwerkplek bij maatschappelijke of sociale ondernemingen of vrijwilligersorganisaties.
4. De werkstage voor statushouders kan, in afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 3 van deze verordening, maximaal 24 maanden duren en bedraagt maximaal 32 uur per week.
5. Een leerwerkplek voor statushouders duurt maximaal 24 maanden en bedraagt maximaal 32 uur per week.
6. Tijdens de werkstage of het leerwerktraject vindt begeleiding plaats. Ook kan scholing/training worden ingezet.
7. In een schriftelijk contract tussen het college, de statushouder en de werkgever wordt in elk geval vastgelegd: de startdatum, de duur, de omvang, de ontwikkeldoelen, de wijze van begeleiding en afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

Artikel 8. Werkstage

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, mits deze persoon 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 in een bepaald vakgebied of een specifieke functie.
3. Een werkstage duurt maximaal drie maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze éénmalig met drie maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen als:
 - a. het college geen kosten aan de werkgever hoeft te vergoeden die te maken hebben met de werkstage;
 - b. er begeleiding op de werkvloer aanwezig is die goed past bij de situatie van de persoon;

- c. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en;
 - d. er door deze plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijk contract, tussen het college, de persoon en de werkgever wordt in elk geval opgeschreven: het doel van de werkstage, de startdatum, de duur, het aantal werkuren per week, hoe de begeleiding eruit ziet en afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

Artikel 9. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die bij de doelgroep hoort, sociale activering bieden, als de mogelijkheid bestaat dat de persoon op een zeker moment werk kan krijgen zonder gebruik te maken van een voorziening.
2. Met sociale activering wordt bedoeld: het uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk:
 - a. als voorbereiding op een traject naar werk of
 - b. om te voorkomen dat een persoon eenzaam wordt.
3. Het college houdt bij de duur en keuze van de activiteiten rekening met de mogelijkheden en de capaciteiten van de persoon.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een persoon die tot de doelgroep behoort, een scholingstraject bieden.
2. Het college biedt de persoon die wordt bedoeld in het eerste lid, scholing aan, als dit de enige mogelijkheid is om deze persoon te steunen bij het vinden van duurzaam betaald werk. Scholing wordt alleen aangeboden als de persoon geen goede kwalificaties heeft om een plek te vinden op de arbeidsmarkt.
3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de scholing moet nodig zijn om een echte kans te krijgen op betaald werk;
 - b. de scholing duurt niet langer dan noodzakelijk om het doel te halen;
4. Het eerste lid geldt niet voor personen die worden bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 11. Participatieplaats

1. Het college kan een participatieplaats geven aan een persoon van 27 jaar of ouder die recht heeft op algemene bijstand en een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, zoals is uitgelegd in artikel 10a lid 1 van de wet.
2. Het doel van een participatieplaats is om een persoon zoals bedoeld in het eerste lid, ervaring met werken op te laten doen en werknemersvaardigheden aan te leren. Een participatieplaats is een additionele werkplek en wordt niet omgezet naar betaald werk.
3. Als de persoon zoals bedoeld in het eerste lid, geen startkwalificatie heeft, bekijkt het college binnen zes maanden na de start van de participatieplaats of scholing of opleiding kan meehelpen om de kans op werk te vergroten.
4. In een schriftelijk contract tussen het college, de persoon en de werkgever wordt in elk geval opgeschreven: het doel van de participatieplaats, de startdatum, de duur, het aantal werkuren per week, en hoe de begeleiding eruit ziet.

Artikel 12. Participatiepremie

1. Het college kan volgens artikel 10a, zesde lid, van de wet, een participatiepremie geven aan een persoon die wordt bedoeld in artikel 11, eerste lid van deze verordening.
2. De participatiepremie is € 150,- voor iedere zes maanden, op voorwaarde dat de persoon in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt om de kans op werk groter te maken.
3. De participatiepremie kan door de persoon zelf worden aangevraagd tot één jaar nadat de participatieplaats is gestopt.
4. Er is geen recht op een participatiepremie als de persoon die wordt bedoeld in het eerste lid, een maatregel heeft gekregen volgens artikel 18 van de wet of volgens de Afstemmingsverordening Wet, IOAW en IOAZ gemeente Coevorden. Dit geldt alleen voor de periode waarin de persoon recht zou hebben gehad op een participatiepremie, als hij geen maatregel zou hebben gekregen.

Artikel 13. 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. dagbesteding;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 9;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 10;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 14; of
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
3. Het maximaal aantal dienstbetrekkingen beschut werk dat de gemeente elk jaar beschikbaar stelt, is gelijk aan het aantal dat het rijk elk jaar bij ministeriële regeling voor de gemeente vaststelt.
4. De raad kan elk jaar bij het vaststellen van de programmabegroting besluiten een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 15. Uitstrooppremie

1. Het college kan eenmalig een uitstrooppremie geven van € 300,- aan een langdurig werkloze die duurzaam betaald werk vindt en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. De persoon die wordt bedoeld in lid 1, kan de uitstrooppremie aanvragen vanaf de zevende maand tot één jaar nadat hij in dienst is getreden.

Artikel 16. Proefplaats

1. Als het college dit nodig vindt kan zij een persoon, als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloofde werkzaamheden uit te voeren. Dit mag met behoud van uitkering voor de duur van twee maanden. Deze termijn kan verlengd worden met maximaal twee keer twee maanden.
2. Voor een proefplaats wordt alleen toestemming verleend als:
 - a. de persoon, rekening houdend met 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. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of zijn/haar rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij de start van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, als hij/zij geschikt is, direct na zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
3. In een schriftelijk contract tussen het college, de persoon en de werkgever wordt in elk geval opgeschreven: het doel van de proefplaatsing, de startdatum, de duur, het aantal werkuren per week en hoe de begeleiding eruit ziet. Ook wordt opgeschreven dat als de persoon geschikt is voor de baan, de persoon direct na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst krijgt.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Na een proefplaats kan geen forfaitaire loonkostensubsidie ingezet worden. Na een proefplaats kan alleen loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaarde wordt ingezet.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats door ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, niet meegerekend.
7. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen, zoals staat in de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 16a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aan wil gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als het gaat om een aanvraag die binnen zes maanden na de start van de dienstbetrekking moet zijn ingediend bij het college, 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. Als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, dan wordt het ontvangst aan de werkgever en de persoon bevestigt.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het om een persoon gaat die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook gezien 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 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, behalve als in overleg met de werkgever gebruikt wordt gemaakt van artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college volgt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie.

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

Artikel 16b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden de volgende voorwaarden (ook de kaders die in artikel drie staan gelden):
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, behalve als hij op VSO/PRO-onderwijs heeft gezeten of een entree-opleiding heeft gedaan;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces meedoen;
 - 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 gaat niet om een meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is volgens het college geen sprake van een werkplekaanpassing die van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) zijn volgens het college proportioneel, dat betekent dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 16c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De persoon of zijn werkgever kan bij het college een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen indienen. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier gebruiken.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon en/of werkgever welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college onderzoekt, als dat nodig is, de mogelijkheid om samen te werken met andere partijen. En op die manier te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening. Dit in verband met het oog op arbeidsinschakeling, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de manier van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet. Bij de samenwerking met andere partijen kan gedacht worden aan samenwerking op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening en welzijn en wonen. Het college houdt hierbij rekening met de situatie van de persoon.

Artikel 16d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;

- b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
- c. de duur en zwaarte van de ondersteuning;
- d. de startdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
- e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
- f. als dat aan de orde is, welke andere ondersteuning of voorziening geschikt is, of kan zijn. Dit kan ook betekenen inhouden hoe de persoon integraal kan worden ondersteund.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 16e. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken. Dit kan het college doen door het beschikbaar stellen van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente. Of bij een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De ondersteuning zoals genoemd in lid 1 en 2 kan ook worden aangeboden met het oog op het uitvoeren van werkzaamheden, anders dan in dienstverband. Zoals bij een proefplaats, een leerwerkplek en bij duale trajecten voor statushouders.
4. Het college kan nadere regels stellen over de inzet van de voorziening jobcoaching.

Artikel 16f. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de startdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Dit geldt niet als voor of op het moment van de start van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en zwaarte van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 16g. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals omschreven in de nadere regels over jobcoaching.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: 'licht' en 'midden'. De maximale percentages en uren die hierbij horen zijn te vinden in de nadere regels die bij deze voorziening horen.
3. Het college kan van de maximale percentages of uren genoemd in lid 2 afwijken. Dit kan het college doen als het gebruik maken daarvan leidt tot onredelijkheid. Hierbij denkend aan het belang wat beschermd zou moeten worden.
4. Het college kan nadere regels stellen over de inzet van de voorziening 'jobcoaching'.

Artikel 16h. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag zijn de artikelen 16c tot en met 16g ook van toepassing.

Artikel 16i. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, rekening houdend met het bepaalde in de artikelen 16c tot en met 16h, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching, die bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon die behoort tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college sluit voor het organiseren van jobcoaching aan bij de tarieven die het UWV gebruikt. Deze bedragen worden elk jaar geïndexeerd.

Artikel 16j. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen uitvoeren van werk is aangewezen op begeleiding en die begeleiding de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers duidelijk te boven gaat, dan kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever. Deze subsidie is bedoeld voor de aangetoonde extra kosten die horen bij het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers zodat zij interne werkbegeleiding kunnen bieden aan personen die behoren tot de doelgroep.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 16k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

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

Artikel 16l. 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.
2. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 16m. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen complete lijst van voorzieningen. In de regel kan elk product als een meeneembare voorziening worden gezien als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in de regel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
4. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

Artikel 16n. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In de regel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden gezien als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
2. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

Artikel 17. Duurzaamheidssubsidie

1. Het college kan een duurzaamheidssubsidie geven aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De duurzaamheidssubsidie wordt maar één keer per arbeidsovereenkomst gegeven.
3. Het college geeft alleen duurzaamheidssubsidie als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed. Het mag ook niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
4. Het college geeft geen duurzaamheidssubsidie als de werkgever volgens andere regels recht heeft op financiële steun die te maken heeft met de indiensttreding van de werknemer.
5. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe onder andere de hoogte van de subsidie wordt vastgesteld.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021 wordt ingetrokken vanaf het moment dat is genoemd in het eerste lid van artikel 19.
2. Een persoon die gebruik maakt van een voorziening die is toegekend op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021, en die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, houdt deze voorziening als wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021. Dit voor de duur van:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf het van kracht worden van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. De verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 26 september 2023.

De voorzitter,

De griffier,

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de 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.

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 Wet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de wet, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Toelichting per artikel

Artikel 1. Begrippen

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

Persoonlijke ondersteuning:

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

- Interne werkbegeleiding

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). Zie verder de toelichting bij artikel 16k.

en/of

- Jobcoaching

Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 16h.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon, naar redelijke maatstaven gemeten, binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2.

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. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Artikel 3. 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. Afhankelijk van 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).

Afstemming

Het eerste lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de meest adequate voorziening verstrekt en daarvan de goedkoopste. 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, maar wel toereikend. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het eerste lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de wet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (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.

Weigeringsgronden

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

Beëindigingsgronden

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, derde lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (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 (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Samenwerking met het UWV

De voorzieningen uit de verordening kunnen ook worden ingezet voor inwoners van de gemeente Coevorden die een WW-uitkering ontvangen. Dit als aan bepaalde voorwaarden is voldaan (artikel 4, lid 1). Dit gebeurt alleen op verzoek van het UWV en na goedkeuring door het college.

Artikel 5. Niet-uitkeringsgerechtigden

Wij bieden ook mensen die geen recht hebben op een uitkering ondersteuning op weg naar de arbeidsmarkt. Hierbij te denken aan de inzet van adviesgesprekken, praktische hulp, doorverwijzing naar andere organisaties en het voorleggen van vacatures. Ook kunnen er bepaalde voorzieningen worden ingezet. In beginsel worden de kosten hiervan bekostigd door de niet-uitkeringsgerechtigde, mits deze de kosten hiervan ook daadwerkelijk kan dragen. In dit kader kan om inzicht in de financiële situatie van de persoon worden gevraagd. Als de persoon de kosten (gedeeltelijk) niet kan dragen, bepaalt het college hoe de kosten van de inzet van een voorziening in redelijkheid tussen de persoon en het college kunnen worden verdeeld.

Artikel 6. Leerwerkplek

Bij de invulling van de leerwerkplek houdt het college zoveel mogelijk rekening met het profiel, de mogelijkheden en omstandigheden van de persoon. Leerwerkplekken worden aangeboden op basis van werken met behoud van uitkering.

Artikel 7. Duale trajecten- voor inburgeringsplichtige statushouders

Lid 6 geeft aan dat tijdens de werkstage of het leerwerktraject begeleiding plaatsvindt. Ook kan scholing/training worden ingezet. Dit kan zowel worden aangeboden aan de statushouder en/of werkgever.

Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld:

- Harrie Training voor statushouders

- Jobcoaching
- Taalcoaching / Vaktaal op de werkvoet
- Certificaten behalen
- Interculturele communicatie/voorlichting op de werkvloer

Artikel 8. 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.

Doel van de werkstage

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

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

Geen verdringing

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde 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 9. Sociale activering

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, arbeidsinscha-

keling, 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).

Artikel 10. Scholing

De voorziening scholing wordt niet ingezet als er nog mogelijkheden zijn om uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs te volgen (artikel 13, lid 2 onder c van de wet).

Artikel 11. Participatieplaats

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 werkteerterrein 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).

Artikel 12 Participatiepremie

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 hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 150,- per zes maanden.

Artikel 13. 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 het 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 het UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van het UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

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

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

Artikel 13, tweede lid

Nadat het college heeft vastgesteld dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschutte 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 zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke 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.

Artikel 15. Uitstroompremie

In de wet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.699,00 per kalenderjaar kan worden verstrekt, welke in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen wordt gerekend (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet). Voor personen jonger dan 27 jaar die

niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, vijfde lid, van de wet).

In artikel 15 wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstroompremie aan voormalig uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden. De premie vormt een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van het college ontving, uitstroomt. Ook moet er sprake zijn van duurzame uitstroom, hetgeen betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste zes maanden. De premie kan worden aangevraagd vanaf 7 maanden na indiensttreding en moet binnen 12 maanden na indiensttreding zijn aangevraagd.

Artikel 16a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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

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

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

Het 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 16b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de wet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt alsook voor hen die de entree-opleiding hebben gedaan, 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 16c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede

lid, onderdeel f, van de Wet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

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

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de wet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zesde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 16d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 16e. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft of een jobcoach inhuurt. De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Artikel 16f. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren.

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

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 16g wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 16g. 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. De eisen zijn vastgelegd in de bijlage.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet voortvloeiende verordeningsplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.

Het derde lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Het vierde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 16h. Jobcoaching in natura

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

Artikel 16i. 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 tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reintegratiebesluit.

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

Artikel 16j. 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.

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

Artikel 16k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

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 16b 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 16l. 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. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 16b.

Mogelijk gaat het UWV vanaf 1 januari 2024 werkvoorzieningen verstrekken aan visueel gehandicapten. Als dat het geval is zal het college per die datum deze voorzieningen niet meer verstrekken aan visueel gehandicapten.

Artikel 16m. 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 is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 16b. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 16n. 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 17. Duurzaamheidssubsidie

Het college, alsook de arbeidsmarktregio Drenthe, willen graag de werkgelegenheid voor personen die horen tot de doelgroep verbeteren. Hierbij doen zij een beroep op werkgevers. De nadere regels omschrijven aan welke regels en voorwaarden moet zijn voldaan om subsidie te krijgen. Ook staat daarin hoe hoog de subsidie is en voor wie het is bedoeld.

Verstrekking per arbeidsovereenkomst (lid 2)

Per arbeidsovereenkomst wordt één keer een duurzaamheidssubsidie gegeven. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt niet nog een keer subsidie gegeven. Er is dan geen sprake meer van het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde.

Geen stapeling van subsidies (lid 4)

De duurzaamheidssubsidie wordt niet of maar voor een deel aan de werkgever gegeven als de werkgever ook een andere financiële vergoeding krijgt. Bijvoorbeeld als de werkgever ook loonkostensubsidie krijgt zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet. De vergoeding op grond van een andere regeling wordt van de vergoeding afgetrokken die door de gemeente zou worden gegeven.

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

Het intrekken van de oude re-integratieverordening is in dit artikel geregeld.

Ook is in artikel 18 het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, derde lid moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 18, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Coevorden 2021. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 18, vierde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een

voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.
Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2021 van toepassing (artikel 18, vijfde lid).