

Re-integratieverordening Participatiewet Vught

De raad van de gemeente Vught;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 juli 2023;
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef, en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van de Adviesraad Sociaal domein gemeente Vught 20 juni 2023;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Vught

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. Voor zover niet anders bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
 - b. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - c. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;
 - d. 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;
 - e. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - g. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie
 - h. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
 - i. wet: Participatiewet.

Artikel 2. Maatwerk

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
2. 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.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of

- e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in of krachtens deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2e van de Participatiewet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; 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.
 3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod 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.

Artikel 4. Voorzieningen

1. Het college kan de volgende voorzieningen gericht op re- integratie en participatie inzetten:
 - a. Participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet;
 - b. Loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet;
 - c. Persoonlijke ondersteuning bij werk (middels jobcoaching of interne werkbegeleiding);
 - d. Werkervaringsplaats;
 - e. Proefplaatsing;
 - f. Detacheren en uitzenden;
 - g. Onderzoeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
 - h. Verzuiminterventie;
 - i. Sociale activering;
 - j. Traject omgaan met psychosociale belemmeringen;
 - k. Scholing;
 - l. Bemiddeling naar werk;
 - m. Activiteiten gericht op arbeidstoeleiding;
 - n. Incidentele loonkostensubsidie;
 - o. Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet;
 - p. Uitstroompremie;
 - q. Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding.
2. Voorzieningen die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid naar het oordeel van het college niet mogelijk is.

Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat

- het aantal geraamde beschutte werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, kan het college de voorzieningen aan bieden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; en
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
 4. 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 als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding;
 - b. sociale activering;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10d.
 5. Het college realiseert het aantal plekken dat bij ministeriele regeling is vastgesteld.

Artikel 6. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de organisatie die de werkzaamheden aanbiedt en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 0,- per zes maanden.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het scholingstraject heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 8. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in de arbeid.
2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detachings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden voor een aaneengesloten periode van maximaal 2 maanden, en kan gemotiveerd worden verlengd met maximaal 4 maanden als er nog niet voldoende zicht bestaat op de vaardigheden van werknemer. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.
4. 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 proefplaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd.
6. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.
7. De werkgever sluit voor de bijstandsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering af.
8. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het derde lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 9. Incidentele loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3 van deze verordening en artikel 10d van de wet, aan een werkgever verstrekken om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij de betreffende werkgever voor een persoon uit de doelgroep mogelijk te maken.
2. De duur van de subsidie bedraagt maximaal drie maanden.
3. De hoogte van de subsidie bedraagt nooit meer dan het wettelijk minimumloon.
4. De duur en hoogte van de subsidie worden, met inachtneming van het tweede en derde lid, door het college vastgesteld op basis van een individuele afweging ten aanzien van de belanghebbende.
5. Deze voorziening kan niet worden ingezet als hierdoor de concurrentieverhoudingen oneerlijk worden beïnvloed of door deze voorziening verdringing van reguliere werknemers plaatsvindt.
6. De loonkostensubsidie dient vóór aanvang van het dienstverband te worden aangevraagd.
7. Geen subsidie wordt toegekend indien het dienstverband reeds is aangegaan voordat op de aanvraag door het college is beslist.

Hoofdstuk 3. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 10a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het derde lid van dit artikel van toepassing.
2. 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.
3. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het administratieve proces zoals weergegeven in bijlage I in acht.

Paragraaf 3.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 10b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - f. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (*maatschappelijke*) opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 10c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
4. 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.
5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde

integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Paragraaf 3.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 10d. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken aan personen behorend tot de doelgroep in de vorm van een (interne of externe) jobcoach of in de vorm van een interne werkbegeleider.

- a. Een externe jobcoach kan zowel in natura als in de vorm van een subsidie aan de werkgever worden toegekend;
- b. Een interne jobcoach of interne werkbegeleider wordt in de vorm van een subsidie aan de werkgever toegekend.

Artikel 10e. Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever werkzaam kan zijn.
2. In overleg met werkgever en werknemer beslist het college of de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach (jobcoach in dienst bij de werkgever), door een externe jobcoach (jobcoach van een externe jobcoachorganisatie) of door een jobcoach van de gemeente.
3. Een interne of externe jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. De jobcoach wordt in staat geacht om werknemers met een functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek;
 - b. De jobcoach kent de inhoud van de werkzaamheden;
 - c. De jobcoach is volledig beschikbaar voor het aantal uren dat de aan de jobcoach opgedragen taken in beslag nemen.
 - d. De jobcoach is niet de leidinggevende van de medewerker.
4. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een externe jobcoach, dan wordt gekozen voor een door het UWV erkende jobcoachorganisatie. Er mag enkel gemotiveerd gekozen worden voor een niet erkende jobcoachorganisatie.

Artikel 10f. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan aan de werkgever 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.
2. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

Artikel 10g. Interne werkbegeleiding

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.

Paragraaf 3.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen.

Artikel 10h. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en

- b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 10i. Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorzieningen bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 10j. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Hoofdstuk 4. Overige voorzieningen

Artikel 11. Overige voorzieningen

Voor zover de voorzieningen genoemd in artikel 4 van deze verordening niet verder zijn uitgewerkt in bepalingen in deze verordening geldt dat het college deze kan verstrekken aan de doelgroep. Het college maakt een afweging ten aanzien van de passendheid van een voorziening en levert maatwerk bij de inzet van deze voorzieningen.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 12. Subsidieverlening

Tenzij in deze verordening anders is aangegeven, zijn op de hierin genoemde vergoedingen, premies of subsidies die als een subsidie moeten worden aangemerkt de bepalingen van titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. De Algemene Subsidieverordening van gemeente Vught is niet van toepassing op het bepaalde in deze verordening.

Artikel 13. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

Het college kan van de bepalingen van deze verordening afwijken indien en voor zover toepassing daarvan leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 14. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Vught 2018 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een op grond van de Re-integratieverordening Vught 2018 toegekende voorziening, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Vught 2018 voor de duur van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening of, als dat korter is, voor de duur dat de voorziening is toegekend.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

Artikel 15. Inwerkingtreding en citeertitel

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

Toelichting Re-integratieverordening participatiewet Vught

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing

zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening.

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

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

Aanpassingen naar aanleiding van wetwijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetwijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 3, artikelen 10a tm 10j. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

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

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;

- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- zonder uitkering;
- en
- die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega die de belanghebbende bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat diegene zonder die begeleiding niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de arbeidsbeperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een deskundige die een werknemer en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 2. Maatwerk

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven welke voorzieningen worden ingezet, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

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

Weigeringsgronden

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

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.

Artikel 4. Voorzieningen

In dit artikel wordt aangegeven welke instrumenten het college onder andere in kan zetten ter bevordering van re-integratie en participatie.

Het college kan de volgende instrumenten inzetten:

- De in de Participatiewet genoemde instrumenten.
- Participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet; Voor mensen die structureel een aangepaste werkomgeving nodig hebben is het mogelijk om de voorziening beschut werk te organiseren.
- Persoonlijke ondersteuning bij werk. Dit is in feite begeleiding door een jobcoach of interne werkbegeleider voor belanghebbenden die in een nieuwe baan begeleiding nodig hebben t.b.v. behoud van de werkplek, het (door)ontwikkelen van talenten, vaardigheden en mogelijkheden en realisering van een maximale arbeidsprestatie waardoor een eventuele loonkostensubsidie/loon dispensatie afneemt.
- Werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats draagt bij aan het verkleinen van de afstand tot werk door te werken aan werknemers- en vakvaardigheden.
- Proefplaatsing. Een proefplaatsing wordt onder andere ingezet om de loonwaarde van iemand te bepalen zodat het juiste bedrag aan loonkostensubsidie ingezet kan worden. Een proefplaatsing is ook een ideale manier voor een werkgever en werknemer voor een eerste kennismaking.
- Detacheren en uitzenden. Een vorm om personen bij reguliere werkgevers te plaatsen zonder dat werkgevers de risico's dragen. De personen komen dan in dienst bij een organisatie (voorbeeld WSD) en worden van daaruit uitgezonden en/of gedetacheerd.
- Onderzoeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het betreft bijvoorbeeld arbeidsdeskundig/medisch/psychologische onderzoeken. Of een beroeps- en onderwijskeuze onderzoek voor in kaart brengen van passende en realistische beroepsperspectieven.
- Verzuiminterventie. Inrichting verzuimmeldpunt, lekencontrole bij ziekmelding en verzuimbegeleiding.
- Sociale activering. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan sociale activering worden ingezet. Op deze manier verwerven zij weer arbeidsritme, sociale contacten en persoonlijke vaardigheden die bijdragen aan het uiteindelijk kunnen bereiken van een betaalde baan. Dit mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en/of oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt.
- Trajecten omgaan met psychosociale belemmeringen. Het wegnemen en/of hanteerbaar maken van psycho(sociale) belemmeringen met het oog op deelname aan verdere trajecten naar werk/participatie, krachten versterken en de impact van belemmeringen reduceren.
- Scholing. Kortdurende scholing gericht op taal of voor het verkrijgen van een specifieke baan.
- Bemiddeling naar werk.
- Activiteiten gericht op arbeidstoeleiding. Het in kaart brengen van mogelijkheden. Het arbeidsfit maken. Het aanleren van werknemersvaardigheden en het geven van sollicitatietraining.
- Ondersteuning bij leer-werktrajecten.
- Uitstroompremie. Een financieel extraatje met als doel extra te motiveren en de kans op het succesvol aan het werk blijven vergroten.
- Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding. Dit instrument kan ingezet worden voor mensen die (nog) niet kunnen werken in een dienstbetrekking. Deze vorm van dagbesteding wordt

ingezet om de cliënt zich te laten ontwikkelen tot het kunnen uitvoeren van loonvormende arbeid. Arbeidsmatige dagbesteding is een gestructureerde activiteit die een stabiliserend effect heeft op het dagelijks leven en bijdraagt aan het voorkomen van isolement en terugval.

Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon uit de doelgroep op grond van de Participatiewet of aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een uitkering verstrekt. Beschut werk is bedoeld voor personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat redelijkerwijs niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

De beschut werkplekken worden gerealiseerd in volgorde van afgifte van de indicatie beschut werk door het UWV.

Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de voorzieningen zoals genoemd in artikel 4 lid 1 van de verordening gericht op arbeidsinschakeling aan.

Het college biedt de voorzieningen zoals genoemd in artikel 4 lid 1 gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.

Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling vastgesteld. Het realiseren van de werkplekken is afhankelijk van het aantal door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen afgegeven indicaties beschut werk. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet). Personen kunnen zonder tussenkomst van het college een advies beschut werk bij het UWV aanvragen. Het college mag personen die een positief advies beschut werk van het UWV hebben ontvangen, niet uitsluiten van een beschutte werkplek, zolang het aantal beschutte werkplekken zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt, tenzij er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV.

Artikel 6. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7 achtste lid Participatiewet). 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. Het betreft werkzaamheden die naast of in aanvulling op reguliere arbeid worden verricht. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt en/of oneerlijke concurrentie. 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 werkerrein 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 Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt 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

Voor het verrichten van werkzaamheden op een participatieplaats, kan een premie worden verstrekt. De gemeenteraad stelt de hoogte van de premie vast in deze verordening (artikel 8a eerste lid, onder d Participatiewet). Zij zijn daarbij niet gebonden aan het bedrag dat is genoemd in artikel 31 tweede lid, onder j Participatiewet. De premie wordt vastgesteld op € 0,00 per zes maanden. Hiervoor wordt gekozen omdat er geen sprake is van een armoedeval zoals wordt gesteld in artikel 8a tweede lid onderdeel b van de Participatiewet doordat het om onbeloonde werkzaamheden gaat. Daarnaast kan deze premie leiden tot een onevenredige bevoordeling ten opzichte van anderen die niet in een participatieplaats werkzaam zijn.

Artikel 7. Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. Wel spreekt voor zich dat het moet gaan om scholing die gericht is op arbeidsinschakeling of op een verbetering van de uitgangspositie op de arbeidsmarkt (eerste en tweede lid). Normaal gesproken zal de scholing deel uitmaken van een integraal re-integratietraject.

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

Artikel 8. Proefplaatsing

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 14a geeft hier invulling aan. Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is in beginsel onwenselijk. Het college(?) zal enkel forfaitaire loonkostensubsidie inzetten na een proefplaatsing indien dit noodzakelijk is voor het succesvol aan het werk helpen en houden van een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 10a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het tweede 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.

Artikel 10b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (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). 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 (c, d en e). 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) (f).

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

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

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vijfde 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 10d. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Artikel 10e. Jobcoaching

Lid 1: Het gaat dan om een voorziening met inzet van een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met arbeidsbeperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. De persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding van deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Artikel 10da van de Participatiewet bepaalt dat de werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Lid 3: Aan de jobcoach zijn voorwaarden ter borging van de kwaliteit verbonden. De jobcoach moet over de vereiste competenties beschikken. Om een belangentegenstelling te voorkomen mag de jobcoach niet tevens de leidinggevende van de werknemer zijn. De jobcoach heeft immers een onafhankelijke rol in de begeleiding bij de werkzaamheden.

Artikel 10h. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikel 3, 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 10i. Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorzieningen bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 3.

Artikel 10j. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaatsing 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 artikel 3. 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 11. Overige voorzieningen

Voor alle resterende voorzieningen uit artikel 4 geldt dat deze voor de doelgroep ingezet kunnen worden. De raad geeft het college de voorwaarden mee dat de in te zetten voorzieningen passend moet zijn en dat er maatwerk nodig is bij het inzetten daarvan. Er gelden geen specifieke voorwaarden voor deze voorzieningen.

Artikel 12. Subsidieverlening

Deze verordening bevat een uitputtende subsidieregeling. De Algemene Subsidieverordening is niet van toepassing.

Artikel 14. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 14 is onder andere 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, eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 14, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt 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 Participatiewet Vught 2018. 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 Vught 2018 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 14, derde lid van deze verordening). 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

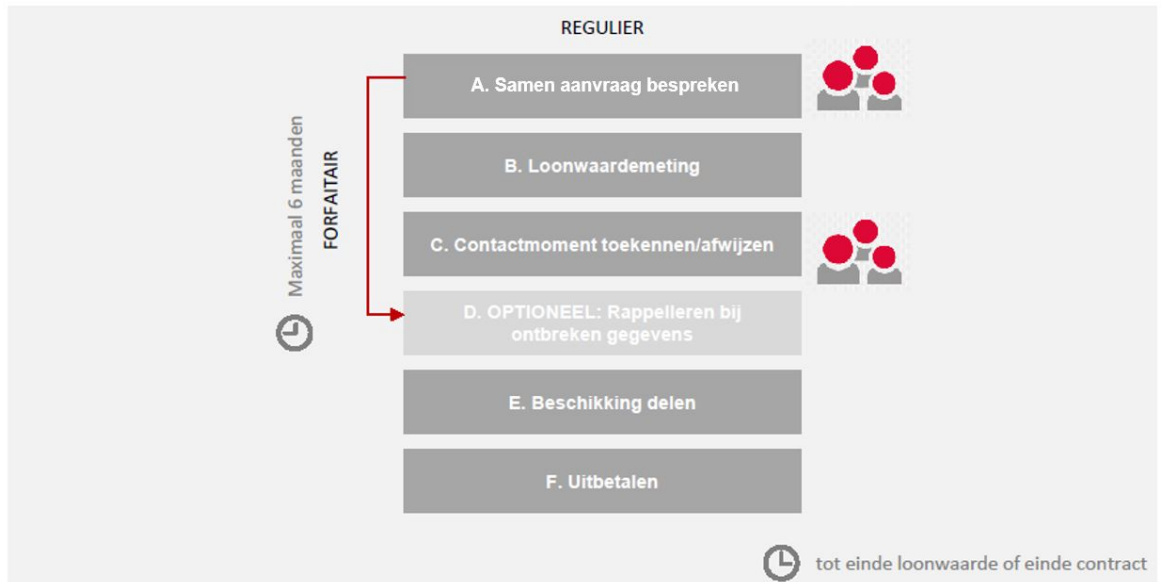
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018 of als de voorziening is toegekend voor 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 de voortgezette voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018 van toepassing (artikel 14, vierde lid, van deze verordening).

Bijlage I

Administratief proces Loonkostensubsidie

1. Regulier

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij het verstrekken van loonkostensubsidie, ambtshalve of op aanvraag.



A. Samen aanvraag bespreken (contactmoment voor het opvragen gegevens)

Voor een vlot verloop van de aanvraag worden alle benodigde gegevens bij de start verzameld en/of /aangevuld. De gegevens uit het aanvraagformulier voor de loonwaardemeting dienen als leidraad. Dit vindt bij voorkeur plaats in een gesprek met medewerker en werkgever. Op deze manier kunnen te doorlopen stappen nader worden toegelicht. Indien er al een arbeidsovereenkomst is gesloten kan deze direct worden bijgevoegd.

B. Loonwaardebepaling

Bij het inplannen van de loonwaardemeting wordt rekening gehouden met de volgende aspecten:

- Medewerker is voldoende ingewerkt (bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing / forfaitaire periode).
- Er is voldoende tijd om administratieve stappen af te ronden voor de beoogde ingangsdatum LKS (hierbij kan de partij die de meting uitvoert gehouden worden aan een termijn van maximaal 10 werkdagen voor het aanleveren van de rapportage nadat meting heeft plaatsgevonden).

C. Toekenning/afwijzing

Gemeente heeft contact met de werkgever en medewerker over de uitkomst van de loonwaardemeting.

- Bij een loonwaarde > 100% wordt de subsidieaanvraag afgewezen.
- Bij een loonwaarde <100% wordt de subsidieaanvraag toegekend. Werkgever wordt verzocht eventueel ontbrekende arbeidsovereenkomst/andere gegevens te verstrekken om de beschikking in orde te kunnen maken.

D. Rappelleren bij ontbreken gegevens

Indien de werkgever verzuimt tijdig de benodigde gegevens aan te leveren, wordt de werkgever hieraan herinnerd. De arbeidsovereenkomst dient als basis voor de beschikking (en daarmee uitbetaling).

E. Beschikking delen

De gemeente beschikt binnen 10 werkdagen nadat de noodzakelijke gegevens binnen zijn. De werkgever en werknemer ontvangen de beschikking.

F. Uitbetalen

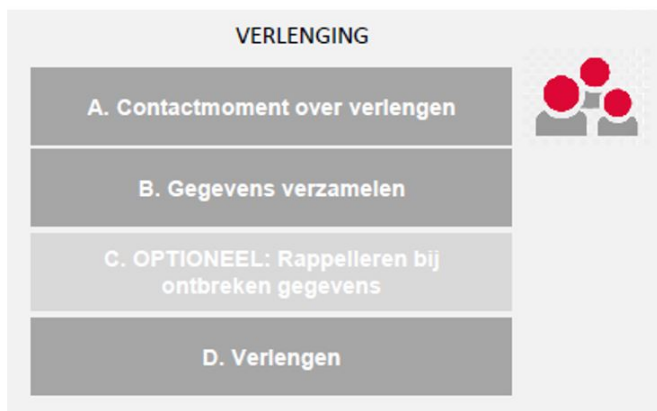
Uitbetaling van vaste uren vindt plaats uiterlijk op één werkdag voor de 21^{ste} van de maand. Variabele uren worden minstens één keer per kwartaal verrekend. (Voor meer over de betaling zie betaalmomenten.)

2. Forfaitair

Wanneer forfaitair loonkostensubsidie wordt verstrekt, wordt geen loonwaardemeting gedaan omdat de persoon daarvoor nog niet voldoende is ingewerkt. Stap B en C uit het bovenstaande schema worden dan overgeslagen. Na het bespreken van de aanvraag en het verstrekken van de benodigde gegevens wordt direct de beschikking gedeeld. Er kan voor maximaal 6 maanden forfaitair loonkostensubsidie worden ingezet.

3. Verlenging

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij de verlengen van loonkostensubsidie.



A. Contactmoment over verlengen

De werkgever wordt geattendeerd op het eindigen van de loonkostensubsidie. Dit kan via een gesprek of schriftelijk plaatsvinden.

B. Gegevens verzamelen

De benodigde gegevens, zoals de arbeidsovereenkomst, worden verzameld.

C. Rappelleren bij ontbreken gegevens

Indien de werkgever verzuimt tijdig de benodigde gegevens aan te leveren, wordt de werkgever hieraan herinnerd. De arbeidsovereenkomst dient als basis voor de beschikking (en daarmee uitbetaling).

D. Verlenging (overgaan op regulier proces)

Wanneer de werkgever aangeeft dat het contract wordt verlengd, start het proces opnieuw. Indien nodig vindt een hermeting van de loonwaarde plaats. Daarna kunnen de beschikkingen worden verstuurd en wordt de loonkostensubsidie uitbetaald.

Geen verlenging

Stopt het dienstverband van de medewerker of vraagt de werkgever geen verlenging aan? In dit geval vindt een eventueel laatste verrekening plaats en de gemeente gaat indien nodig aan de slag om de medewerker te herplaatsen.

4. Verrekening

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij de verrekening van betaalde loonkostensubsidie.



A. Verzamelen gegevens

Variabele elementen worden minimaal één keer per kwartaal achteraf verrekend. Variabele elementen zijn:

- Meer gewerkte uren bij min max contracten en nul urencontracten
- Mutaties ontstaan door contractwijzigingen of contractbeëindigingen.
- Mutaties ontstaan door indexeringen van leeftijd en het wettelijk minimumloon

De verrekening is gebaseerd gegevens die op dat moment beschikbaar zijn. De bewijslast voor variabele uren verloopt via loonstroken (opvragen bij werkgever) of SUWI. Ten slotte worden contractwijzigingen gemeld door de werkgever.

B. Berekenen afrekening

De afrekening wordt berekend op basis van de verzamelde gegevens.

C. Werkgever informeren over verrekening

Waar nodig wordt de werkgever geïnformeerd over de verrekening.

D. Verrekenen

De verrekening wordt administratief afgehandeld.

5. Betaalmomenten

In het proces worden twee betaalmomenten gehanteerd; een voor vaste elementen (uren uit vast contract, minimaal aantal uren uit een min-max contract) en een voor variabele elementen (uren uit een variabel contract, extra gewerkte uren uit een min-max contract, minder of meer gewerkte uren bij wijzigingen in contractsituaties).

Vaste elementen

Voor de vaste elementen wordt de loonkostensubsidie betaald uiterlijk op 1 werkdag voor de 21^e van de lopende maand.

- Loonkostensubsidie over bijvoorbeeld de maand oktober wordt dus uiterlijk op 1 werkdag voor de 21^{ste} van oktober uitbetaald.
- Bij de start van het dienstverband, is de 1^e uitbetaling op uiterlijk de 1 werkdag voor de 21^e van de volgende maand (bijvoorbeeld: 23 oktober in dienst is uiterlijk 20 november eerste uitbetaling, die betreft dan oktober en november).

Variabele elementen

Voor de variabele elementen wordt de loonkostensubsidie minimaal 1x per kwartaal achteraf betaald op basis van werkelijk gewerkte uren.

- De betaalfrequentie kan zelf worden bepaald, mits er minimaal 1x per kwartaal wordt betaald. Dit geldt ook voor indexering bij leeftijd of aanpassingen minimumloon én wijzigingen in contractsituaties.
- Voor min-max contracten betekent het dat de minimale/vaste uren vooraf worden betaald en het meerwerk achteraf.
- De bewijslast voor variabele uren verloopt via loonstroken (opvragen bij werkgever) of SUWI. Ten slotte worden contractwijzigingen gemeld door de werkgever. De verrekening vindt plaats op basis van de gegevens die op dat moment beschikbaar zijn.