

Gemeente Rhenen – RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIE GEMEENTE RHENEN 2023

De raad van de gemeente Rhenen,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 14 november 2023,

Gelet op
artikel 149 van de Gemeentewet en de Participatiewet;

Besluit: vast te stellen de Re-integratieverordening Participatie gemeente Rhenen 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. College: College van burgemeester en wethouders van de gemeente Rhenen;
- b. De doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Pw;
- c. Een grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt van een persoon is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- d. Een korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt van een persoon is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- e. Gemeente: gemeente Rhenen;
- f. Ingezetene of inwoner: een natuurlijk persoon die zijn woonstede heeft in Rhenen. Dit kan ook een ex-gedetineerde betreffen van wie duidelijk is dat hij zijn woonstede heeft in Rhenen, althans voor zover niet blijkt dat hij door zijn wil en daden zijn woonstede in Rhenen heeft willen opgeven (zie artikelen 1:10 en 1:11 BW);
- g. Interne werkbegeleiding door: een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer, omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- h. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeids-ongeschikte werkloze werknemers;
- i. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeids-ongeschikte gewezen zelfstandigen;
- j. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- k. Langdurig werkloze: een persoon die 12 maanden of langer geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
- l. Loonkosten: het brutoloon inclusief vakantiegeld en wettelijke werkgeverslasten;
- m. mantelzorg: mantelzorg als bedoeld in artikel 1.1.1 van de Wmo;
- n. meeneembare voorziening een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten als het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en waarover een werkgever normaliter niet beschikt;
- o. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de Pw;
- p. persoonlijke ondersteuning bij werk ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Pw en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de Pw;
- q. Pw: Participatiewet;
- r. Uitkering: een uitkering op grond van de Pw, de IOAW en de IOAZ;
- s. Voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- t. 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;
- u. 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 Pw met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel dit van plan is.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2a Re-integratievoorziening

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 6, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 5, 7 en 8, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Bij het aanbieden van een re-integratievoorziening aan een niet-uitkeringsgerechtigde geldt het volgende:
 - a. er wordt bij voorkeur een groepsgerichte activiteit ingezet;
 - b. er wordt bij het inzetten van een andere voorziening een afweging gemaakt tussen kosten en baten.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon waarbij:
 - a. de omstandigheden in ieder geval betrekking hebben op zorgtaken van die persoon, waaronder in ieder geval wordt verstaan:
 - i. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; of
 - ii. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg; en
 - b. de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
5. Het door het gemeentebestuur gevoerde beleid wordt minimaal eenmaal per 4 jaar geëvalueerd.

Artikel 2b. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen zoals genoemd in de hiernavolgende artikelen.
2. Het bereik van een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond, vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening, onverlet artikel 7 van de Pw.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening toekennen als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon voldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon geen 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 voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college biedt uitsluitend een voorziening bij een werkgever aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
3. Het college kan een beslissing tot het aanbieden van een voorziening herzien of intrekken als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Pw, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ 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 paragraaf genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Pw;
 - 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;
 - 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.
4. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, waarbij in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de Pw, rekening wordt gehouden met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en indien nodig daarmee wordt afgestemd, zodat het aanbod optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon

Artikel 4 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkstage wordt ingezet voor drie maanden met de mogelijkheid van een eenmalige verlenging van maximaal drie maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5 Sociale activering

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

Artikel 6 Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer kan door deze werkgever door middel van een detacheringsconstructie te werk worden gesteld bij een inlener.

Artikel 7 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het is gericht op arbeidsinschakeling;
 - b. het is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt;
 - c. de scholing is kortdurend en gericht op snelle arbeidsinschakeling; en
 - d. de meest doelmatige scholingsmogelijkheid wordt benut.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Pw.

Artikel 8 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Pw 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 werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Pw bedraagt € 100,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de Pw, 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 Pw, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. dagbesteding als maatwerkvoorziening als bedoeld in hoofdstuk 2;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoel in artikel 11;
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de verordening Schuldhulpverlening Rhenen

Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 16 tot en met 29.

Artikel 12 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 15, verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten gedurende maximaal 24 maanden ten behoeve van de werknemer.
3. Onder een kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
 - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
 - b. geen startkwalificatie bezit;
 - c. ouder is dan 50 jaar; of
 - d. alleenstaande ouder is.
4. Onder een uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
5. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer als bedoeld in hetzelfde lid.

6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Artikel 13 Uitstroompremie

Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 14 Proefplaats

1. Het college kan een persoon toestemming voor een proefplaats aanbieden.
2. Een proefplaats betreft het verrichten van reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van een persoon die behoort tot de doelgroep in reguliere arbeid bij die werkgever te bevorderen.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling bij de werkgever met wie de proefplaats wordt overeengekomen.
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. De proefplaats wordt toegekend voor maximaal 2 maanden.
5. De proefplaats kan met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
 - a. in de persoon gelegen factoren een langere periode noodzaken;
 - b. de persoon in deze periode langer dan een week ziek is geweest waarbij in dat geval ook geldt dat als de maximumduur van 6 maanden is bereikt deze kan worden verlengd met de periode van ziekte;
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is; of
 - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
6. Voorafgaand aan de proefplaats worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. het doel van de proefplaats;
 - b. de duur van de proefplaats;
 - c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
 - d. dat de werkgever tijdens de periode waarover de proefplaats wordt aangeboden geen salaris is verschuldigd;
 - e. de wijze van begeleiding;
 - f. een intentieverklaring dat de werkgever de persoon, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaats een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaats is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaats blijkt dat de uren in het belang van de persoon verlaagd moet worden;
 - g. dat de werkgever tijdens de proefplaats voor de persoon een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtigde aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
 - h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; en
 - i. dat de persoon de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

3.1 Aanvraagprocedures en voorwaarden voorzieningen

Artikel 15 Specifiek aanvraagproces Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de Pw, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de Pw.
4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de Pw.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 16 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken voor 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. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) wegen naar het oordeel van het college op tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk en zijn daarmee proportioneel.

Artikel 17 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 onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. 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.
6. 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, van de Pw of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de Pw.
7. Het college maakt binnen 15 werkdagen na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 18 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 intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
 - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

3.2 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 19 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van 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 in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

Artikel 20 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk wordt binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking ingediend, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen

Artikel 21 Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt voldoet aan de kwaliteitseisen en voorwaarden zoals vermeld in bijlage 1.
2. De in te zetten jobcoaching wordt door het college bepaald op basis van de specifieke werk- en persoonlijke omstandigheden, resulterend in vaststelling door het college van het noodzakelijke zwaarteregime en de te verwachten duur van de inzet van de coaching zoals opgenomen in bijlage 1.

Artikel 22 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 is het bepaalde in de artikelen 16 tot en met 21 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 23 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, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 16 tot en met 21, worden verleend als:

- a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. 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 24 Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

3.3 Specifieke voorwaarden overige voorzieningen

Artikel 25 Specifieke voorwaarden 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 26 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 27 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Aan een werknemer met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft, kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal 6 maanden noodzakelijk om de medewerker zijn werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de medewerker en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche; en
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening zijn proportioneel.

2. In afwijking van lid 1 onder b. kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaats met behoud van uitkering.
3. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de medewerker tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel 28 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

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

HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

Artikel 29 Nadere regels

Het college kan nadere regels vaststellen over:

1. Onder welke voorwaarden, welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid onderdeel a Pw, en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor de voorzieningen in deze paragraaf.
2. Welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding.
3. Beschut werk:
 - a. op welke wijze wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling, bedoeld in artikel 10b eerste lid van de Pw;
 - b. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om de onder 10b eerste lid van de Pw bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken;
 - c. de wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorziening, bedoeld in artikel 10b eerste lid van de Pw, wordt vastgesteld.
4. De vergoedingssystematiek, waarin mede begrepen het hanteren van drempelbedragen, voor de in artikel 25 bedoelde vervoersvoorziening.

Artikel 30 Intrekken oude verordening

De Re- integratieverordening Participatiewet Rhenen 2022 wordt ingetrokken op het moment van inwerkingtreden van deze verordening.

Artikel 31 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rhenen 2023

Vastgesteld in de openbare vergadering van 19 december 2023
de raadsgriffier, de voorzitter,
drs. K. Koopman drs. J.A. van der Pas

TOELICHTING RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIE RHENEN 2023

Algemeen

De Re-integratieverordening Participatie Rhenen 2023 is gebaseerd op 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)" (hierna: Wet Uitvoeren Breed offensief). De Wet Uitvoeren Breed Offensief is vastgesteld in december 2022.

De verordening is bedoeld om inzicht te geven in de voor werkzoekenden en werkgevers beschikbare voorzieningen als het gaat om re-integratie gerelateerd aan de participatiewet.

Met de Wet Uitvoeren Breed offensief is de verordeningsplicht uitgebreid met het oog op meer transparantie en harmonisatie met betrekking tot het voorzieningenaanbod en het proces (Kamerstukken 35 394, nr. 8, p. 41, 44, 55 en 110).

Beleid over de prioritering bij de verdeling van de diverse voorzieningen voor de verschillende (groepen van) personen moet haar basis moeten hebben in deze verordening (CRvB 10 november 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2862).

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college moet aanbieden in het kader van re-integratie naar werk. 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. Ook persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van taken valt onder het voorzieningenbegrip.

Het te bieden voorzieningenpakket is niet uitputtend vastgelegd, Gemeenten zijn, voor zover bij wettelijk voorschrift bepaald en binnen de grenzen van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, vrij om zelf invulling te geven aan de criteria die zij hanteren bij het aanbieden van deze voorzieningen.

Een aantal instrumenten bestaat uit het verstrekken van een vergoeding, premie of subsidie die moet worden aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht. Hierop zijn de bepalingen met betrekking tot subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing.

In de meeste gemeenten is ook sprake van een Algemene subsidieverordening (Asv). In artikel 2 van de Algemene subsidieverordening gemeente Rhenen 2019 geregeld dat deze niet van toepassing is als er bij afzonderlijke verordening een uitputtende regeling is getroffen. De Re-integratieverordening Participatie Rhenen 2023 geldt als een uitputtende regeling. De werking van de Asv hoeft in deze verordening dus niet te worden uitgesloten ter voorkoming van conflicterende bepalingen.

Over een aantal instrumenten zijn in het belang van geharmoniseerde werkgeversdienstverlening ook afspraken gemaakt met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en sociale partners in het regionale werkbedrijf. Waar relevant is vermeld dat een voorziening is geharmoniseerd in de Arbeidsmarkt Food Valley.

In de opbouw van de verordening en de toelichting is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG (model januari 2023).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Definities

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Waar we in de arbeidsmarktregio dezelfde begrippen benoemen hebben we de definitie gelijkloidend opgenomen.

Doelgroep

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

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

4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ); en
7. niet uitkeringsgerechtigden

De definities van jobcoaching (sub j) en interne werkbegeleiding (sub g) zijn opgenomen, vanwege het belang van definitie en onderscheid tussen beide ten gevolge van de wetswijzigingen.

De definities in sub o, p en s zijn opgenomen om het verschil tussen verschillende soorten voorzieningen te duiden.

De definities voor werkgever (sub t) en werknemer (sub u) zijn relevant, omdat de voorzieningen aan hen kunnen worden toegekend.

Artikel 2a Re-integratievoorziening

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, 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.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 (voorzieningen werkstages), 5 (sociale activering), 7 (scholing) en 8 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1. Op basis van maatwerk kan hiervan afgeweken worden.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 6 (detacheringsbaan) aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1. Op basis van maatwerk kan hiervan afgeweken worden.

Niet-uitkeringsgerechtigde

Het college biedt niet-uitkeringsgerechtigde bij voorkeur een groepsgerichte activiteit aan en indien er een andere voorziening wordt ingezet dan wordt een afweging gemaakt tussen kosten en baten.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing, beschut werk, ondersteuning bij leer-werktrajecten, persoonlijke ondersteuning, loonkostensubsidie en uitstroombremies.

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 2a, vierde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 2b Budget- en subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in de beleidsdocumenten gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen. De Participatiewet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft voor welke voorzieningen het college in ieder geval aan moet bieden. Ook schrijft de wet voor dat alle (wettelijk voorgeschreven en overige) voorzieningen in de verordening zijn opgenomen. De voorzieningen moeten gericht zijn op de arbeidsinschakeling en 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 gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

De algemene criteria die in de verordening moeten worden vastgelegd, kunnen desgewenst nader door het college in beleidsregels worden uitgewerkt (artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht).

De mogelijkheid tot het vaststellen van nadere regels, voorheen opgenomen in lid 1 van dit artikel, is nu opgenomen in artikel 29.

Weigeringsgronden

Lid 1 beschrijft de gronden waarop het college een voorziening kan weigeren. Deze gronden volgen uit bepalingen in de Participatiewet of uit deze verordening.

Geen verdringing

Het tweede lid geeft aan dat het inzetten van voorzieningen niet mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. 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.

Herzien of intrekken

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

Het college kan een voorziening herzien of intrekken in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, derde lid, van deze verordening. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

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 op grond van de Participatiewet worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Goedkoopst adequaat

Het vierde lid is toegevoegd. Dit bepaalt dat bij het aanbieden van een voorziening gekozen wordt voor de goedkoopst adequate en dat het aanbod, voor zover nodig, in belang van optimale en integrale ondersteuning is afgestemd met andere voorzieningen in het kader van het sociaal domein of op grond van andere wettelijke regelingen. Dit is vooral relevant doordat overige (op het werk gerichte) voorzieningen nu in deze paragraaf van de verordening worden opgenomen. Sociaaldomeinbrede afstemming is daarbij nodig, omdat het aannemelijk is dat een voorziening ook op andere leefgebieden noodzakelijk geacht wordt.

Dit artikel is geharmoniseerd in de arbeidsmarktregio Food Valley.

Artikel 4 Werkstage

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer aangewezen is geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde 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 5 Sociale activering

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

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). 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.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen (artikel .5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet 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.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel .3.

Artikel 6 Detacheringsbaan

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

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

Het derde lid is vervallen, omdat een bepaling over verdringing is opgenomen onder algemene bepalingen (artikel .3).

Artikel 7 Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument waarbij het moeilijk is in een model algemene richtlijnen te geven. Wel is het noodzakelijk om op het niveau van de verordening een aantal randvoorwaarden te formuleren. Waaraan een scholingstraject dan in ieder geval moet voldoen, is in het tweede lid vastgelegd.

Startkwalificatie

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

Jongeren

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

Artikel 8 Participatieplaats

Wij hebben de Participatieplaats als vorm van additionele arbeid eerder niet in de verordening opgenomen wegens lastige uitvoerbaarheid. De gemeente is onder de gewijzigde wet verplicht om een bepaling op te nemen over de premie bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Pw.

Wegens het belang van een helder onderscheid tussen additioneel en regulier werk hebben wij lid 1 en 2 ook opgenomen.

De hoogte van de premie is bepaald op € 100 per 6 maanden (lid 3).

Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon:

- uit de groep rechthebbenden op grond van de Participatiewet;
- die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet, of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen; of
- recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;

van wie het college heeft vast gesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De voorziening wordt ambtshalve of op verzoek aangeboden.

Advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Besluit gemeente

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

Dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Er wordt nader bepaald hoe de dienstbetrekking door het college wordt georganiseerd. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.

De voorziening beschut werk kan gecombineerd worden met andere voorzieningen.

De gemeente kan in de verordening een keuzemogelijkheid opnemen om het minimum aantal te realiseren dienstbetrekkingen voor beschut werk uit te breiden. Gemeenten kunnen voor deze extra dienstbetrekkingen zelf toewijzingscriteria opstellen. Hier is niet voor gekozen, omdat het minimum aantal te realiseren plaatsen in de praktijk niet wordt ontstegen. Mocht dat wel het geval zijn kan alsnog worden besloten om wel een beschut werkplek aan te bieden.

Wij kiezen er niet voor om een bepaalde groep voorrang te geven op beschutte werkplekken. Wel kan het college nadere regels vaststellen over de wijze waarop wordt bepaald welke personen in aanmerking komen voor een ambtshalve vaststelling, over de voorzieningen die geboden worden en over de wijze waarop de omvang van het aanbod van de voorzieningen wordt vastgelegd.

Artikel 10 Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning bij werk

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke

ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Er is voor gekozen om de tekst uit de modelverordening over te nemen, omdat deze beter de bevoegdheid van het college en de toepasselijkheid van de nieuwe artikelen 16 tot en met 29. weergeeft.

Artikel 12 Loonkostensubsidie als re- integratievoorziening

Doel van het instrument "loonkostensubsidie als re-integratieinstrument" is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking (art. 10d Participatiewet) waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit. Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijkheid om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdien capaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdien capaciteit.

Europese regelgeving

Als loonkostensubsidie wordt ingezet voor anderen dan die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie dan moet de volgende Europese regelgeving in acht worden genomen:

- Verordening nr. 651/2014 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard; en
- Verordening nr. 1407/2013 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het EG-Verdrag op de-minimissteun.

Verordening nr. 651/2014

De Verordening 651/2014 bevat bepalingen over de loonkostensubsidie ten behoeve van kwetsbare, uiterst kwetsbare en gehandicapte werknemers. De verordening spreekt in dit verband overigens van loonsubsidie.

Kwetsbare werknemer

Een kwetsbare werknemer is op grond van artikel 2 lid 4 van de Verordening 651/2014 een persoon die:

- a. in de voorafgaande 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden, of
- b. tussen 15 en 24 jaar oud is, of
- c. geen diploma van hoger middelbaar onderwijs heeft behaald of geen beroepsopleiding heeft gevolgd op het niveau ISCED 3 (International Standard Classification of Education) of haar/zijn opleiding in het voltijdonderwijs minder dan 2 jaar voordien heeft voltooid, en die haar/zijn eerste reguliere betaalde betrekking nog niet heeft gevonden, of
- d. ouder is dan 50 jaar, of
- e. als alleenstaande volwassene de zorg heeft voor één of meer ten laste komende personen, of
- f. werkzaam is in een sector of beroep in een lidstaat waar een gebrek aan evenwicht bestaat tussen mannen en vrouwen dat ten minste 25% groter is dan de gemiddelde verhouding tussen mannen en vrouwen in alle economische sectoren in die lidstaat indien die persoon tot de ondervertegenwoordigde geslachtsgroep behoort, of
- g. behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot taalkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om zijn vooruitzicht op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.

De groep werknemers bedoeld onder b niet overgenomen in onze verordening omdat deze deels buiten de doelgroep van de Participatiewet valt en omdat voor de groep vanaf 18 jaar het behalen van een startkwalificatie voorwaardelijk gesteld kan worden aan het recht op bijstand.

De groep werknemers onder f zijn niet opgenomen omdat bevordering van evenwicht tussen mannen en vrouwen geen doel is van de Participatiewet.

De groep werknemers onder g. is niet opgenomen, omdat de gemeente Rhenen geen doelgroepenbeleid op basis van etniciteit kent.

Uiterst kwetsbare werknemer

Op grond van artikel 2 lid 99 van de Verordening 651/2014 is de uiterst kwetsbare werknemer de persoon die:

- a. gedurende ten minste 24 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad, of
- b. gedurende ten minste 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b. tot en met g. vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer.

Vrijstelling aanmeldingsplicht

Een voorziening in de vorm van loon(kosten)subsidie ten behoeve van deze werknemers is verenigbaar met de gemeenschappelijke markt en is vrijgesteld van de aanmeldingsverplichting door de lidstaat aan de Europese Commissie.

Deze vorm van loonkostensubsidie kan worden verstrekt voor zover de werknemer voor wie de werkgever deze subsidie ontvangt kan worden getypeerd als een kwetsbare of zeer kwetsbare werknemer als bedoeld in genoemde Europese verordeningen.

In principe wordt de voorziening niet langer dan een jaar toegekend. In die gevallen dat dit wel langer wordt toegekend, wordt na maximaal 12 maanden gekeken of het verstrekken van de loonkostensubsidie nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand van belanghebbende tot de arbeidsmarkt.

Dit artikel is geharmoniseerd met de Arbeidsmarktregio Food Valley. Lid 2 is gewijzigd vanwege deze harmonisatie. Het percentage is nu opgenomen in het Beluit Re-integratie en kan daar dus vervallen. De tijdsbepanking van 24 maanden geeft geen inperking van de huidige uitvoeringspraktijk.

Lid 6 is eveneens ten behoeve van de harmonisatie toegevoegd. Deze bepalingen zijn opgenomen in het Besluit Re-integratie en kunnen daar vervallen.

Artikel 13 Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt.

Het college stelt de hoogte en de voorwaarden voor toekenning van de uitstroompremie vast. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt. (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet).

Artikel 14 Proefplaats

De titel van dit artikel is gewijzigd, omdat de voorziening nu in de wet geborgd is onder de naam proefplaats.

In lid 1 is ten opzichte van de huidige verordening verduidelijkt dat het college niet zelf de proefplaats aanbiedt.

De voorziening is van belang om belanghebbende en de betrokken werkgever actief met elkaar kennis te laten maken en draagt zo bij aan een succesvolle matching. Het instrument kan worden ingezet als de verwachting gerechtvaardigd is dat een plaatsing bij een reguliere werkgever binnen 2 maanden kan worden bewerkstelligd. De periode van 2 maanden kan telkens met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaats van 6 maanden indien dit in het belang van belanghebbende is.

In overleg met werkgever en belanghebbende kan ervoor worden gekozen om de termijn zo nodig te bekorten als het wenselijk is eerder tot een dienstverband te komen. In het belang van belanghebbende dient in die gevallen te worden beoordeeld of de proefplaats omgezet kan worden naar een dienstverband, bijvoorbeeld met een forfaitaire loonkostensubsidie.

Teneinde voor iedereen duidelijkheid te verschaffen over invulling van de proefplaats en de intentie van de werkgever om belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, ook daadwerkelijk een reguliere baan aan te willen bieden worden schriftelijke afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat – vanwege het doel van de proefplaats - het aantal werkzame uren tijdens de proefplaats gelijk is aan het aantal werkzame uren in het dienstverband. Hierdoor wordt voorkomen dat belanghebbende meer uren met behoud van uitkering aan de slag gaat dan het aantal uren waarvoor hij uiteindelijk in dienst wordt genomen. Het kan echter voorkomen dat tijdens de proefplaats blijkt dat belanghebbende niet in staat is het aantal werkzame uren ook daadwerkelijk te werken. In dat geval kan het aantal werkzame uren op basis van het dienstverband, in het belang van belanghebbende, lager worden vastgesteld hetgeen vervolgens de werkgever niet is aan te rekenen.

Voorkomen moet worden dat misbruik wordt gemaakt van de voorziening. Vandaar dat de werkgever op basis van lid 3 sub c moet verklaren dat er geen sprake is van verdringing of het onverantwoord beïnvloeden van de concurrentieverhouding. In dat kader dient door de werkgever te worden verklaard dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor die functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. In artikel .3 is al geregeld dat voorzieningen de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord mogen beïnvloeden en niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Hier gaat het echter om de van de werkgever vereiste verklaring.

Een proefplaats wordt niet ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de medewerker. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Daarnaast wordt er geen proefplaats ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de medewerker. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Dit artikel is geharmoniseerd in de Arbeidsmarktregio Food Valley.

Specifieke bepalingen doelgroep breed offensief (artikel 15 tot en met artikel 24)

Bij het opstellen van de regels, medio 2023, in de navolgende artikelen is rekening gehouden met de mogelijkheid dat een aantal van de hierin geregelde zaken op grond van artikel 10e van de Participatiewet ook nader geregeld kunnen (gaan) worden bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur. Bij het opstellen van de regels was hier, met uitzondering van regels voor de te hanteren loonwaardemethodiek bij het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie, nog geen sprake van.

Deze artikelen zijn geharmoniseerd in de Arbeidsmarktregio Food Valley.

Artikel 15 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

De wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven, moet op grond van artikel 8a, tweede lid, onder c, van de Participatiewet in de verordening worden bepaald. Het verstrekken van loonkostensubsidie is een vorm van subsidieverlening. Dit betekent dat de bepalingen met betrekking tot de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing zijn.

Met de bepaling van de termijn in het vierde lid is aansluiting gezocht bij de Algemene wet bestuursrecht.

Vanuit het oogpunt van transparantie is in het vijfde lid het administratief proces voor het verstrekken van de loonkostensubsidie benoemd. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Food Valley hebben gekozen voor het preferente proces loonkostensubsidie zoals dat over het land is uitgerold en waarvan gemeenten inmiddels gebruik maken. In dat geval kan in de verordening worden volstaan met een verwijzing naar het preferente proces van "De normaalste zaak" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Artikel 16 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

In dit artikel zijn de voorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Een aantal voorwaarden zal nader worden uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 17 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

In dit artikel wordt de aanvraagprocedure weergegeven. Hoewel lid 3 en 4 niets toevoegen aan het wettelijk kader zijn deze wel overgenomen vanuit de modelverordening, omdat daarmee de aanvraagprocedure volledig in beeld gebracht wordt.

Het zevende en achtste lid regelen de mogelijkheid om de onderzoeksresultaten in een los verslag op te nemen en dit toe te zenden aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 18 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Juridisch is er geen noodzaak voor dit artikel, omdat deze bepalingen voortvloeien uit wetgeving. Toch is dit artikel voor het overzicht opgenomen.

Artikel 19 Persoonlijke ondersteuning bij werk

De gemeente Rhenen heeft geen jobcoaches in dienst. Voor de inzet van jobcoaches is in de arbeidsmarktregio Food Valley een Open House toelatingsprocedure gevolgd, lopend van 1 april 2023 tot 1 april 2027. De individuele gemeenten zijn vervolgens raamovereenkomsten aangegaan met organisaties die hebben ingeschreven en voldoen aan de vereisten in het Programma van Eisen.

Het derde lid is facultatief omdat de persoonlijke ondersteuning in het kader waarvan op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet bij verordening regels moeten worden geformuleerd, zich beperkt tot opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever. Het staat gemeenten vrij dit toepassingsgebied uit te breiden. Als voorbeelden worden

genoemd jobcoaching tijdens een proefplaats of een leer-werktraject. Jobcoaching kan echter ook nog breder worden ingezet, bijvoorbeeld in het voortraject bij het zoeken naar een passende werkring voor een persoon met een arbeidsbeperking.

Artikel 20 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

In het eerste lid is de termijn waarbinnen de aanvraag moet zijn ontvangen gesteld op acht weken, gerekend vanaf de ingangsdatum van de dienstbetrekking.

Artikel 21 Jobcoaching

In het eerste lid is opgenomen dat een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt voldoet aan een aantal kwaliteitscriteria. De kwaliteitscriteria zijn opgenomen in bijlage 1 van de verordening. Deze kwaliteitscriteria zijn ook opgenomen in het Programma van Eisen voor de Open House toelatingsprocedure voor de externe jobcoachvoorziening.

Het tweede lid verwijst naar de bepaling van verschillende zwaarteregimes voor de in te zetten jobcoaching die in bijlage 1 is opgenomen en die ook in het Programma van Eisen voor de Open House toelatingsprocedure voor de externe jobcoachvoorziening terugkomt.

Artikel 22 Jobcoaching in natura

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 23 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Voor zover jobcoaching niet ambtshalve wordt toegekend kunnen zowel werkgever als werknemer subsidie aanvragen voor jobcoaching. De bepalingen in de artikelen .16 tot en met .21 zijn hierop onverkort van toepassing.

In het tweede lid is een aantal voorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning, in de vorm van subsidie voor jobcoaching. Bij het formuleren van de voorwaarden is aansluiting gezocht bij artikel 12 van het Reintegratiebesluit van het UWV.

Het college kan een beleidsregel voor de subsidieverlening vaststellen.

De Algemene subsidieverordening Rhenen is op deze subsidie niet van toepassing, omdat de regels voor deze subsidieverstrekking in dit artikel van de verordening zijn opgenomen (zie artikel 2 lid 1 ASV).

Artikel 24 Interne werkbegeleiding

Om voor subsidie voor interne werkbegeleiding in aanmerking te kunnen komen mag de gemeente eisen stellen aan de kwaliteit van de begeleiding. Hierbij kan gedacht worden aan het vereisen van een training. In afstemming met de overige regio's kiezen we ervoor om deze kwaliteitseisen nu nog niet te stellen, maar in de komende periode te bezien welke vereisten passend en effectief zouden zijn.

Het tweede lid bevat de mogelijkheid dat de gemeente ook subsidie verstrekt voor het volgen van de training door de interne werkbegeleider. Dit is redelijk als het gevolgd hebben van de training een verplichting is om voor de subsidie in aanmerking te komen. Op dit moment wordt gebruik gemaakt van een training waar voor de werkgever geen kosten aan verbonden zijn. Als dit verandert biedt het tweede lid de mogelijkheid om hiervoor subsidie te verlenen.

Artikel 25 Specifieke voorwaarden vervoersvoorziening

Voor de vervoersvoorziening worden nog nadere regels opgesteld ten aanzien van de vergoedingssystematiek en het hanteren van drempelbedragen. Voor inwoners die nu al een vervoersvoorziening hebben moet overgangsrecht worden geregeld.

Artikel 26 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Deze bepaling is opgesteld op basis van de, medio 2023, geldende wetgeving. Het is echter de bedoeling van de wetgever dat de voorzieningen die zich richten op de intermediaire activiteit in verband met een visuele handicap per 1 januari 2024 zullen worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV. Het voorstel hiertoe is op 27 september 2022 ter advisering aangeboden aan de Raad van State (<https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK012682>).

Het tweede lid van de modelverordening bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het college in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het college om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81, van de Algemene wet bestuursrecht. Gekozen is daarom deze bepaling niet op te nemen.

Artikel 27 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Onder noodzakelijkheid (lid 1 sub a) wordt verstaan dat de belanghebbende zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Onder aard- en nagelvast wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Denk aan bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. Onder meeneembare voorziening vallen ook de kosten die gemaakt worden voor bijvoorbeeld een training die nodig is voor de belanghebbende om de voorziening te kunnen gebruiken. De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Bij een voorliggende voorziening (lid 1 sub c) kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis, aanvullende) ziektekostenverzekering (en waar een eigen bijdrage voor wordt gevraagd), Wmo of UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn (lid 1 sub e), wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven (lid 3). Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

Dit artikel is geharmoniseerd in de Arbeidsmarktregio Food Valley.

Artikel 28 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Deze bepaling is als facultatief opgenomen omdat de wettelijke regeling (artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet) uitsluitend toeziet op meeneembare voorzieningen en niet op werkplekaanpassingen. Het is, gelet op de memorie van toelichting bij de Wet Uitvoeren Breed offensief, echter wel een logische stap om deze voorzieningsvorm in de verordening op te nemen.

Artikel 29 Nadere regels

In dit artikel is beschreven op welke onderdelen het college nadere regels kan vastleggen.

Bijlage 1 Kwaliteitseisen, voorwaarden en regimes Externe Jobcoaching

ALGEMENE BESCHRIJVING

Om de doelgroepen van de Participatiewet goed te ondersteunen, is het voor gemeenten gewenst werkvoorzieningen in te kunnen inzetten. De gemeenten in de arbeidsmarktregio Foodvalley kunnen een jobcoachvoorziening inzetten als een inwoner zonder deze persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Bij het inzetten van de externe jobcoachvoorziening is het leidend dat de primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer bij de werkgever ligt. Ondersteuning van de jobcoach is er steeds op gericht om –via de kortste weg- te bereiken dat de werknemer zonder deze begeleiding zelfstandig zijn taken bij de werkgever kan uitvoeren.

Doelgroep:

1. Werknemers die zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat zijn de door de werkgever aan hen opgedragen taken te verrichten conform de eisen en verwachtingen (verder de werknemer).
2. 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.

De geboden jobcoachvoorziening levert een bijdrage aan de arbeidsparticipatie en ontwikkeling van het arbeidsvermogen van de werknemer door het bieden van begeleiding en ondersteuning aan de werkgever én werknemer voor een toereikend aantal begeleidingsuren per week. De inzet van de begeleiding is gericht op:

1. de werkgever of de directe begeleider om de begeleiding zelfstandig uit te kunnen voeren (coach-de coach) én op
2. het begeleiden van de werknemer in het ontwikkelen en trainen van werknemersvaardigheden gericht op het zelfstandig uitvoeren van taken bij de werkgever.

Resultaat:

Het realiseren van de doelstelling(en) zoals beschreven in het door het college opgestelde plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de PW. Beoogde doelen kunnen onder andere zijn (niet limitatief):

- stabiliseren van de situatie;
- vergroten zelfredzaamheid op de verschillende leefgebieden;
- signaleren en verduidelijken onderliggende hulpvragen; waar nodig passende hulpverlening inschakelen;
- belemmeringen oplossen of hanteerbaar maken;
- vergroten van het netwerk en sociale contacten;
- inzicht geven in eigen handelen en coachen van sociale en communicatieve vaardigheden;
- creëren van ruimte en beweging richting arbeidsmarkt en/of eventueel vrijwilligerswerk of traject;
- ontdekken van talenten en kwaliteiten/competenties;
- oriëntatie op de mogelijke beroepsrichting en of scholing;
- verhogen van de loonwaarde.

A. Eisen aan de (inhoud van) de jobcoach

1. Het college geeft voor de proeftijd een begeleidingsregime af.
2. Het college betreft werknemer (die jobcoaching nodig heeft) in de keuze voor een externe jobcoach.
3. Het college kan de werkgever betrekken bij de keuze voor een externe jobcoach.
4. Tijdens de proeftijd verzorgt de jobcoach de praktische begeleiding en inventariseert de jobcoach de ondersteuningsbehoefte van werkgever en werknemer.
5. Het college stelt de ondersteuningsbehoefte/het begeleidingsregime na de proeftijd definitief vast in overleg met werkgever, werknemer en jobcoach
6. Aan het einde van de toegekende begeleidingsperiode, minimaal één keer per jaar, beoordeelt het college of continuering van de jobcoachvoorziening noodzakelijk is en onder welk (aangepast) regime.
7. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats en voor maximaal 3 jaar.

8. Werkgever en jobcoach kunnen tussentijds vragen om aanpassing van het begeleidingsregime; zowel voor urenuitbreiding als voor urenvermindering waar dat mogelijk is.
9. De jobcoach geeft werkgerelateerde ondersteuning aan werkgever én werknemer bij het verrichten van reguliere arbeid.
10. De werkzaamheden, werktijden en instructie sluiten zoveel mogelijk aan op de reguliere arbeidsmarkt en zijn afgestemd op de mogelijkheden van de werknemer.
11. De jobcoach stelt een coachingsplan op en deelt deze met het college. Het coachingsplan beschrijft de resultaten en doelen en de daarbij behorende werkzaamheden, begeleidingsbehoefte, begeleidingsuren, evaluatiemomenten (HR-cyclus) en ontwikkelperspectief. Het ontwikkelperspectief van de werknemer wordt minimaal halfjaarlijks of voorafgaande aan een contractverlenging bijgesteld en vastgelegd in het coachingsplan. Het coachingsplan wordt in overleg met werkgever en werknemer opgesteld en sluit aan bij het plan van aanpak dat door het college is opgesteld.
12. De jobcoach informeert de contactpersoon van de gemeente direct bij acute problemen die (grote) invloed kunnen hebben op het resultaat.
13. De jobcoach adviseert zo nodig de werkgever in het opdragen van taken en werkzaamheden die aansluiten bij de mogelijkheden van de werknemer
14. De levering van de jobcoachvoorziening dient binnen 10 werkdagen na ontvangen van opdracht te starten.
15. Bij kortdurend verzuim (tot 4 weken) van de werknemer is de jobcoaching gericht op snelle werkhervatting. Dit wordt gemeld bij de contactpersoon van de gemeente.
16. Bij langdurig verzuim van de werknemer (na 4 weken) stopt de jobcoaching, tenzij de contactpersoon van de gemeente besluit te verlengen met het oog op terugkeer.
17. Bij einde van de arbeidsovereenkomst stopt de jobcoaching direct
18. De jobcoach is binnen 24 uur oproepbaar.
19. De aanbieder garandeert de vervanging van de jobcoach in geval van ziekte en vakantie

B. Eisen aan de jobcoach-medewerkers

1. De jobcoach is ingeschreven in het Nationaal jobcoachregister of heeft aantoonbare vakinhoudelijke kennis, competenties en ervaring op het gebied van jobcoaching
2. De jobcoach werkt vanuit de lokale gemeentelijke uitgangspunten voor arbeidsparticipatie
3. De jobcoach heeft kennis van de lokale sociale kaart en die van aangrenzende gemeenten om de werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren.
4. De jobcoach communiceert met de werknemer op voor deze persoon verstaanbare en begrijpelijke wijze.
5. De jobcoach meldt zo spoedig mogelijk bij de contactpersoon van de gemeente wanneer zich tussentijdse wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden of de directe leefomgeving van de werknemer voordoen die invloed (kunnen) hebben op het welzijn van de werknemer of de voortgang van de ingezette dienstverlening.
6. De jobcoach heeft een onafhankelijke rol ten opzichte van de werkgever van de werknemer.
7. De jobcoach beschikt over de volgende competentie-eisen:
 - biedt methodische ondersteuning;
 - kan oplossingsgericht en vanuit de vraag en belevingswereld van de werknemer werken;
 - heeft actieve beheersing van de Nederlandse taal;
 - heeft een professionele houding en bejegening van werkgevers en werknemers;
 - handelt in alle gevallen integer;
 - werkt aan maatwerk-oplossingen.

C. Eisen aan de Jobcoach-onderneming /aanbieder

1. Aanbieder heeft acceptatieplicht voor alle werknemers die door de gemeente worden begeleid en waarvoor het college jobcoaching geschikt heeft bevonden
2. Aanbieder draagt er zorg voor dat de betreffende werknemer geleverd krijgt wat is toegekend binnen de gestelde termijnen
3. Aanbieder draagt er zorg voor dat levering binnen gestelde termijnen geschiedt
4. Aanbieder neemt direct contact op met de contactpersoon van de gemeente als de gevraagde dienstverlening niet aangeboden kan worden (wachlijsten zijn niet toegestaan).

5. Aanbieder is van alle (betaalde en onbetaalde) medewerkers met contacten met werknemers in bezit van een verklaring omtrent gedrag (VOG) gericht op de uit te voeren werkzaamheden, als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Deze verklaring is niet ouder dan drie jaar.
6. Aanbieder heeft een vastgestelde regeling voor de afhandeling van klachten van werknemer ten aanzien van gedragingen van de aanbieder jegens een werknemer
7. Aanbieder garandeert dossierinzage door of namens de gemeente met door aanbieder geregelde instemming van de werknemer conform de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De inzage betreft dat deel van het dossier dat betrekking heeft op de wijze waarop aanbieder het in het plan van aanpak vastgestelde resultaat realiseert
8. Aanbieder is fysiek of telefonisch goed bereikbaar tenminste tijdens kantoortijden (werkdagen van 8.30-17.00 uur).

D. Het coachingsplan / begeleidingsregime

1. de Jobcoach schrijft voor iedere werknemer binnen twee weken na aanmelding een coachingplan.
2. Het coachingsplan bevat in ieder geval de volgende onderdelen:
 - een beschrijving van de werkplek en de functie;
 - een beschrijving van de competenties en beperkingen in relatie tot de functie;
 - het aantal uren jobcoaching met de daarbij in te zetten activiteiten;
 - een beschrijving van de (meetbare) coachingsdoelen/aandachtspunten voor coaching;
 - op welke wijze wordt de jobcoaching afgebouwd.
3. Minimaal 2 weken voor het einde van het dienstverband/coachingsplan rapporteert de jobcoach aan de gemeente over het behaalde resultaat, de ontplooiide activiteiten, de mate van zelfstandigheid van de werknemer en het vervolg.
4. Als het traject niet leidt tot baanbehoud moet de jobcoach inzichtelijk maken welke activiteiten ondernomen zijn om dit te realiseren en wat de oorzaak van het baanverlies is.
5. Bij een verlenging van de jobcoaching levert de jobcoach opnieuw een coachingplan aan voor een vervolgtraject.
6. De jobcoach rapporteert aan het college via de door hem aangegeven wijze.

Begeleidingsregimes bij jobcoaching , omgerekend naar uren

	Zwaarte	Dienstverband			
		Proefplaatsing Max 3 Mnd	1e jaar	2e jaar	3e jaar
1.	Geen	0	0	0	0
2.	Zeer licht	10	40	40	40
3.	Licht	12	78	40	40
4.	Midden	30	120	60	40
5.	Intensief	45	180	90	75