

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023

Nijverdal, 31 oktober 2023 Nr. 2023-012606

De raad van de gemeente Hellendoorn;

gelet op de artikelen 7, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 26 september 2023;

gezien het advies van het Cliëntenplatform Werk en Inkomen;

B e s l u i t :

vast te stellen

de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. Awb: de Algemene wet bestuursrecht;
 - b. de wet: de Participatiewet;
 - c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - d. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hellendoorn;
 - f. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Hellendoorn;
 - g. cliëntenplatform: het op grond van artikel 47 van de wet en de daaruit voortvloeiende verordening cliëntenparticipatie ingestelde overlegorgaan met personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers;
 - h. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
 - i. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - j. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - k. 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;
 - l. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - m. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f van de wet;
 - n. 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;
 - o. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - p. voorziening: een door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;

- q. 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;
- r. 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.

Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4, aanbieden aan alle personen die behoren tot de doelgroep. De voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 5, gelden alleen voor personen met een arbeidsbeperking, die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. De voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 6, zijn alleen beschikbaar voor personen met een arbeidsbeperking en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of, en zo ja, welke voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
4. 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. 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.
5. Het college biedt periodiek aan de raad een verslag aan met betrekking tot de resultaten van het re-integratiebeleid. Dit verslag wordt ook aangeboden aan het cliëntenplatform.
6. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over onder meer:
 - a. de aard en omvang van het bijstandsbestand;
 - b. de inzet van beschut werk;
 - c. de inzet van loonkostensubsidies;
 - d. de inzet van jobcoaches; en
 - e. uitstroom naar regulier werk zonder ondersteuning.

Hoofdstuk 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. Bij het voorzieningenaanbod houdt het college rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Verder wordt het aanbod, als dat nodig is, intern afgestemd zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2 van de wet;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college 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.

Hoofdstuk 4 Algemene voorzieningen gericht op uitstroom naar regulier werk

Artikel 4 Werkstage/werkervaringsplaats

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. De duur van de werkstage is maximaal drie maanden en kan éénmalig met maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever worden verlengd.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de werkstage aanbiedt en de persoon die de werkstage gaat verrichten. In de overeenkomst worden in ieder geval het doel van de werkstage en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt vastgelegd.
6. Het college vergewist zich vóór de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van deze persoon zijn afgedekt.

Artikel 5 Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie of de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen. De proefplaats wordt ingezet voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
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;
 - c. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er 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. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk

- of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid van de wet.
- Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.
 - Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5.
 - Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplaats wordt geplaatst. In de overeenkomst worden de invulling van de proefplaats en de wijze van begeleiding vastgelegd.
 - Het college vergewist zich vóór de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van deze persoon zijn afgedekt.

Artikel 6 Detacheringsbaan

- Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever (zoals een detacheringsbedrijf of uitzendbureau), gericht op arbeidsinschakeling.
- Voor zover het gaat om een persoon met een arbeidsbeperking, die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan de gemeente zelf als werkgever optreden in het kader van de CAO Aan de Slag, en de persoon vervolgens detacheren bij een onderneming.
- De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
- Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7 Scholing

- Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
- Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - de persoon moet de mogelijkheden en capaciteiten hebben om de scholing binnen de gestelde termijn met goed gevolg af te kunnen ronden; en
 - de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
- Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximaal te vergoeden kosten.
- Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onder a van de wet.

Artikel 8 Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning bij werk

- Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
- Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5.

Artikel 10 Verwervingskosten

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een bijdrage verstrekken in aantoonbare en reële directe en voorwaardenschepende kosten die gemaakt moeten worden in het kader van het re-integratietraject.

Hoofdstuk 5 Specifieke voorzieningen gericht op regulier werk voor de doelgroep met een arbeidsbeperking

Paragraaf 5.1 Administratief proces aanvragen Breed Offensief

Artikel 11 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 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 die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, aan de werkgever en deze persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a van de wet. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college stelt binnen 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 wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 12 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. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden of een voorziening als bedoeld in artikel 15, derde lid, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening opweegt tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 13 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 die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 12, eerste lid, 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 wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2 van de wet.
7. Het college maakt binnen 20 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 14 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.

Paragraaf 5.2 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 15 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 de gemeente Hellendoorn of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De 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, een leer-werktraject of een werkstage.

Artikel 16 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 17 Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in Bijlage 1.
2. Voor het bepalen van de duur en intensiteit van de in te zetten jobcoaching wordt uitgegaan van de begeleidingsregiems licht, midden of intensief (zoals omschreven in artikel 2.4 van de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, Staatscourant 2019, nr 51100). De nadere voorwaarden hiervoor en de hoogte van de vergoedingen wordt door het college uitgewerkt in nadere regels, waarbij gestreefd wordt naar regionale afstemming.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde regiems en voorwaarden afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 18 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 12 tot en met 17 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 19 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 12 tot en met 17, 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 streeft naar regionale afstemming binnen de arbeidsmarktregio en zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het college kan in nadere regels uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 20 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. Desgewenst kan het college hiervoor nadere regels vaststellen.
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.

Paragraaf 5.3 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 21 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 22 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

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

Artikel 23 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.
4. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

Artikel 24 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 6 Voorzieningen niet gericht op regulier werk

Artikel 25 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een arbeidsbeperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid onder a, of artikel 10b, eerste lid van de wet.
2. Het college gaat voor de realisatie en invulling van beschut werk uit van de door de rijksoverheid vastgestelde minimum taakstelling. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden, en kan hiervoor nadere regels vaststellen.
4. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid van de wet, wordt ten hoogste een aantal van 25 % aan additionele dienstbetrekkingen per jaar gerealiseerd. De invulling hiervan vindt zoveel mogelijk plaats in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
5. Om de in artikel 10b, eerste lid van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, worden de volgende ondersteunende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
6. Voor zover nodig kan één van de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. deelname aan vrijwilligerswerk;
 - b. (arbeidsmatige) dagbesteding in de zin van de Wet maatschappelijke ondersteuning;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. sociale activering als bedoeld in artikel 27;
 - e. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 9;
 - f. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening; of
 - g. andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving.

Artikel 26 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand die vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, in overeenstemming met artikel 10a van de wet onbevoorde additionele werkzaamheden laten verrichten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.

2. De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar, met de mogelijkheid van verlenging van twee keer één jaar.
3. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de onbeloofde additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst worden in ieder geval de uit te voeren werkzaamheden en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt vastgelegd.
4. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.
5. De premie, als bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet bedraagt € 300,- per zes maanden bij meer dan 18 uur inzet per week. De premie wordt alleen uitgekeerd indien naar het oordeel van het college voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. De betaling vindt plaats aan het eind van elke zes maanden dat de persoon op grond van dit artikel additionele werkzaamheden heeft verricht.

Artikel 27 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 28 Nadere regels

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit, ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen voor de uitwerking van het arbeidsmarktinstrumentarium.
2. Het college kan daarbij ook bepalen welke andere, overige voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling beschikbaar worden gesteld aan de werkzoekende.

Artikel 29 Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening. Wanneer hiervan gebruik wordt gemaakt, wordt de raad hierover geïnformeerd.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Artikel 30 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 31 Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 32 Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023 onder gelijktijdige intrekking van de Reintegratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Reintegratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening, voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Hellendoorn 2017, voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

4. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid,
5. Het college kan voor personen, die beschikken over een geldige indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening en die per 31 december 2014 waren aangesteld op basis van een sociale werkvoorziening (SW)-dienstbetrekking of begeleid werken, zoals bedoeld in deze wet, een loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever ten behoeve van een arbeidsplaats, met een minimale duur van 6 maanden.
6. De loonkostensubsidie per SW-geïndiceerde, zoals bedoeld in het vijfde lid, wordt gebaseerd op de ontbrekende loonwaarde en de begeleidingskosten van de medewerker. Voor de loonwaardemeting hiervan wordt aangesloten bij de methodiek voor loonwaardemetingen voor loonkostensubsidies Participatiewet, zoals bedoeld in artikel 11.

Artikel 33 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023.

De raad voornoemd,
de griffier, de voorzitter,

Bijlage 1 behorende bij artikel 17, eerste lid Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2023

De gemeente Hellendoorn hanteert als kwaliteitseis voor een in te schakelen jobcoach dat wordt voldaan aan de eisen zoals vastgelegd in paragraaf 2.4.1 van de Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV: 'het Erkenningskader' (Stcrt. 2019, 51103). Zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042550/2019-10-01> .

Behoort bij raadsbesluit van 31 oktober 2023, nr. 2023-012606

De griffier van Hellendoorn,

Toelichting

Inleiding

Deze verordening is de opvolger van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017. De wijzigingen ten opzichte van deze oude verordening komen met name voort uit de verplichte aanpassingen naar aanleiding van wetwijziging 'Breed offensief' (Wet van 30 november 2022 tot 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) (Staatsblad 2022, nr 499).

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 hierboven genoemde wetwijziging is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk.

De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g van de wet, is met name neergelegd in hoofdstuk 5 van deze verordening. Deze bepalingen hebben vooral betrekking op de verstrekking van de wettelijke loonkostensubsidie, de invulling van persoonlijke ondersteuning, de jobcoaching en de werkbegeleiding voor de doelgroep met een arbeidsbeperking en het verstrekken van specifieke voorzieningen zoals vervoer of werkplekaanpassingen. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Omdat op grond van de wet regionaal wordt samengewerkt ten aanzien van de inzet van voorzieningen om werkzoekenden bij werkgevers te plaatsen, heeft over de inhoud van deze verordening regionale afstemming plaatsgevonden binnen de arbeidsmarktregio Twente. Daarbij is onder meer geconcludeerd dat alle gemeenten maximaal inzetten op het gebruik van de wettelijke loonkostensubsidies. De bestaande regionale beleidslijn om géén andere gemeentelijke loonkostensubsidie in deze verordening op te nemen, wordt daarmee voortgezet (behoudens eventuele lokale toepassing van een nadere regeling op grond van het innovatieartikel).

Verder heeft regionale afstemming plaatsgevonden ten aanzien van de jobcoaching en werkbegeleiding voor personen met een arbeidsbeperking. Voor de kwaliteitseisen van een jobcoach wordt aangesloten bij de opleidingseisen in de Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019. Voor het vaststellen van de duur en intensiteit van de jobcoaching gelden de begeleidingsregimes licht, midden en intensief uit het Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 als uitgangspunt. Aan het college wordt opgedragen de nadere voorwaarden hiervoor en de hoogte van de vergoedingen uit te werken in nadere regels, waarbij gestreefd wordt naar regionale afstemming.

De voorzieningen voor werkzoekenden behoren tot de lokale beleidsvrijheid van de gemeenten. Daarbij geldt alleen voor deelname van werkzoekenden aan een participatieplaats de wettelijke verplichting voor de raad om de hoogte van de premie te regelen in een verordening. In deze verordening wordt daarom alleen voor deze premie een regeling getroffen. Hierbij geldt geen verplichting tot regionale afstemming, maar wordt het aan de afzonderlijke gemeenten overgelaten om eventuele uitstroomprijzen of andere premies aan werkzoekenden op te nemen.

Voor het overige is inhoudelijk zoveel mogelijk aangesloten bij de bepalingen uit de modelverordening van de VNG. Alleen is voor de overzichtelijkheid in deze verordening, conform de oude verordening van de gemeente Hellendoorn, onderscheid gemaakt tussen:

- Algemene voorzieningen gericht op regulier werk (hoofdstuk 4, voor de gehele doelgroep (artikel 7 van de wet), zowel met een korte als met een grote afstand tot de arbeidsmarkt);
- Specifieke voorzieningen gericht op regulier werk voor de doelgroep met een arbeidsbeperking (hoofdstuk 5, voor de doelgroep loonkostensubsidie), waarin de vereisten van het "Breed offensief" zijn verwerkt; en
- voorzieningen niet gericht op regulier werk (hoofdstuk 6, alleen voor personen met een arbeidsbeperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt).

Deze indeling sluit (behoudens de artikel-volgorde) aan bij het VNG-model. Daarmee wordt duidelijker dat bijvoorbeeld een werkstage in onze gemeente kan worden aangeboden aan de gehele doelgroep, en niet beperkt blijft tot personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een ander gevolg is dat een detachingsbaan, die in het VNG-model beperkt blijft tot personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, in onze gemeente ook kan worden ingezet voor bijvoorbeeld aanstelling en detachering

van personen met een indicatie banenafpraak via de CAO aan de Slag (zie artikel 6, tweede lid). Verder maakt deze indeling helder dat de voorzieningen beschut werk, participatieplaats en sociale activering alleen worden ingezet voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Verder is veelal uitgegaan van de bestaande kaders van de vorige Re-integratieverordening Participatiewet 2017. Waar nodig zijn deze wel aangepast aan de nieuwe wetgeving, zoals bij de proefplaatsing (zie artikel 5 van deze verordening). Verder zijn bij sommige instrumenten lokale bepalingen gehandhaafd, ook al zijn die wettelijk niet verplicht (bijvoorbeeld ten aanzien van de maximale duur van de werkstages, artikel 4).

Ten slotte is in deze verordening ook lokaal nieuw beleid opgenomen, met name ten aanzien van de invulling van extra plaatsen voor nieuw beschut werken (artikel 25). Hiervoor is gekozen omdat de gemeente Hellendoorn in 2022 al besloten heeft extra plaatsen voor nieuw beschut werken open te stellen. Op grond van de wet moet de gemeenteraad, als voor extra plaatsen wordt gekozen, daarvoor regels vaststellen. Dit is nu meegenomen in deze nieuwe verordening.

Algemeen

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

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

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

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep van de wet (zie artikel 7 van de wet) en de specifieke doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid van de wet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven, worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

Begrippen die al zijn omschreven in de wet, de 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 wet. Het betreft:

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

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

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

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2.

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 van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt, omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 20.

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking 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 erop zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 17.

Overige voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Onder persoonlijke ondersteuning bij werk wordt begrepen een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid (zie de artikelen 10, eerste en derde lid van de wet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da van de wet). In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e van de wet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke on-

dersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beide zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Praktijkroute

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

Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en evaluatie

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

Er wordt onderscheid gemaakt tussen voorzieningen gericht op directe instroom in regulier werk (hoofdstuk 4), specifieke voorzieningen voor de doelgroep Breed Offensief (hoofdstuk 5) en andere voorzieningen die niet direct gericht zijn op regulier werk (hoofdstuk 6). Dit onderscheid wordt onder meer gebaseerd op de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt, waarbij wij onderscheiden:

- **Korte afstand tot arbeidsmarkt**
Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.
- **Grote afstand tot arbeidsmarkt**
Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Voor de verschillende voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: werkstage (artikel 4), proefplaats (artikel 5), detachingsbaan (artikel 6), scholing (artikel 7), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 8), persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 9), participatievoorziening beschut werk (artikel 25), participatieplaats (artikel 26) en sociale activering (artikel 27).

Uitgangspunt van maatwerk

Met inachtneming van de verschillende voorzieningen die kunnen worden aangeboden, streeft het college naar individueel maatwerk. Daarbij wordt afgewogen welke voorziening het meest doelmatig is met het oog op de inschakeling in het arbeidsproces.

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

Verslag doeltreffendheid

Het college informeert de gemeenteraad periodiek over de effecten van de verordening en de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid in de praktijk (vijfde lid). De invulling hiervan is onderdeel van de binnen de gemeente geldende beleids- en verantwoordingscyclus, en wordt meegenomen in de periodieke bestuursrapportages. Hiertoe verzamelt het college systematisch de in het zesde lid genoemde

gegevens. De verslagen worden ook aangeboden aan het cliëntenplatform, zodat zij daar desgewenst een standpunt over kunnen innemen. Dit is geregeld in het vijfde lid.

Hoofdstuk 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen

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

Afstemming

Het eerste lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. De wet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wel kan per voorziening een plafond ingebouwd worden; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een andere voorziening wordt uitgeweken. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

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

Weigeringsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen.

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, derde lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2 van de wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verstrekt.

Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. De belanghebbende die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, evenals aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, hier niet aan voldoet, kan het college een maatregel opleggen conform wat hierover is bepaald in de Verordening bestrijding misbruik, maatregelen en boeten Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Hellendoorn 2015.

Voor personen zonder uitkering (nuggers of anw-ers) die gebruik maken van een voorziening, en niet voldoen aan de vastgestelde verplichtingen, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De wet voorziet echter niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk 4 Algemene voorzieningen gericht op regulier werk voor de gehele doelgroep

Artikel 4 Werkstage/werkervaringsplaats

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. 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 langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Echter, ook bij een korter durende werkloosheid kan er wel sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, en de wenselijkheid van een werkstage. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan wordt in ieder geval 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. In 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. In 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.

Duur van de werkstage

De werkstage is niet direct gekoppeld aan een opleiding, hier staat het opdoen van werkervaring voorop. Daarom is de duur van de werkstage ook niet gekoppeld aan de duur van een opleiding. Het uitgangspunt van de werkstage is een duur van 3 maanden, met de mogelijkheid van één keer een verlenging met 3 maanden bij dezelfde werkgever. Als daarna nog een werkstage nodig is voor het opdoen van meer of andere werkervaring, wordt daarvoor gezocht naar een stage bij een andere werkgever.

Geen verdringing

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 5 Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d van de wet moet de gemeente in de verordening 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 5 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 wet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning en/of overige voorzieningen toekennen aan de persoon op de proefplaats (zesde lid).

Artikel 6 Detacheringsbaan

De wet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. In deze 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 is een bepaling toegevoegd waardoor een detachingsbaan ook voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan worden ingezet, zoals mensen met een indicatie banenafpraak, waarbij gebruik gemaakt kan worden van de CAO aan de Slag. In dat geval kan de gemeente zelf als werkgever en detacheerder optreden. Uitgangspunt hierbij is een tijdelijke aanstelling, waarbij gestreefd wordt naar doorstroming in een rechtstreeks dienstverband bij het inlenende bedrijf.

In het derde lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. Voor het vierde lid wordt verwezen naar de toelichting op artikel 4.

Artikel 7 Scholing

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Het college kan eventueel nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximaal te vergoeden kosten. Daarbij kan ook bezien worden of scholing alleen als kortdurend en gericht op de werkervaringsplek of proefplaats wordt ingezet, of ook los daarvan.

Jongeren

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

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt ook uit artikel 10a, vijfde lid, van de wet. Zie verder artikel 26 over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8 Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 8 en volgt uit artikel 10f van de wet. Artikel 10f van de wet bepaalt verder dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan aanbieden aan personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen op school, maar met een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a van de wet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a van de wet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de wet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 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 wet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a van de wet.

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning bij werk

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 5. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 3 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 10 Verwervingskosten

Deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om aantoonbare en reële kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden. Soms is het niet hebben van een fiets of iets dergelijks een blokkade voor indiensttreding. Deze voorziening biedt daarvoor een oplossing. Verder kan het hierbij gaan om verhuiskosten, kosten voor kinderopvang, kosten van werkaanvaarding en dergelijke. Op deze voorziening kan geen aanspraak worden gemaakt indien er een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening, die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Hoofdstuk 5 Specifieke voorzieningen gericht op regulier werk voor de doelgroep met een arbeidsbeperking

Artikel 11 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onderdeel c van de wet). Dit om ervoor te zorgen dat werk-

gevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

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

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen, regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt, de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute. Opgemerkt wordt dat door de nieuwe formulering van artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet deze mogelijkheid niet alleen geldt voor de schoolverlaters van het VSO/Pro/Entree-onderwijs, maar ook voor andere werkzoekenden uit de doelgroep bij wie sprake is van een niet volledige loonwaarde vanwege een arbeidsbeperking.

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

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

Artikel 12 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de wet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking of een voorziening als bedoeld in artikel 15, derde lid (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 13 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet "op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt" en onderdeel g "op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning".

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

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

Artikel 14 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 16 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 17 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 17 Jobcoaching

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2 van de wet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant, omdat kwaliteit en kwaliteitseisen een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. De eisen zijn vastgelegd in bijlage 1.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1 van de wet voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. Uitgangspunt voor de in te zetten jobcoaching zijn de begeleidingsregiëms licht, midden of intensief, zoals omschreven in artikel 2.4 van de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, Staatscourant 2019, nr 51100. Het college werkt de nadere voorwaarden hiervoor en de vergoedingen uit in nadere regels, dit mede ten behoeve van de gewenste regionale afstemming binnen de arbeidsmarktregio.

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

Het vierde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en

ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 18 Jobcoaching in natura

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

Artikel 19 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

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

In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reïntegratiebesluit en de beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019.

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

Het vierde lid maakt transparant dat het college de in de verordening gestelde eisen verder uit kan werken in nadere regels.

Met het vijfde lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren.

Artikel 20 Interne werkbegeleiding

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

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

Artikel 21 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1 van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 12, 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, eerste 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 22 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2 van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de,

als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie, noodzakelijke voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 12. Het college kan dit in nadere regels verder uitwerken.

Artikel 23 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3 van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 12. 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. Het college kan de wijze waarop het de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaalt in nadere regels verder uitwerken.

Artikel 24 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

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

Hoofdstuk 6 Voorzieningen niet gericht op regulier werk voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Artikel 25 Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

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

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

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

Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid van de wet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid). Om deze reden is in de aanhef van deze verordening ook het vijfde lid van artikel 10b genoemd als grondslag.

Tweede en vierde lid

In het tweede lid wordt aangegeven dat in beginsel wordt uitgegaan van de taakstelling van het ministerie van SZW. In het vierde lid wordt geregeld dat plaatsingen boven de taakstelling mogelijk worden gemaakt, tot maximaal 25 % van de taakstelling. Dit sluit aan bij de in 2022 al gemaakte beleidskeuze om een dergelijk aantal extra plaatsen voor beschut werk in te vullen. Zie collegebesluit 2022-012198 en de bijbehorende raadsmededeling d.d. 19 mei 2022.

Vijfde lid

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

Zesde lid

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

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

Artikel 26 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt (zie artikel 10a van de wet). Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid van de wet en het eerste lid van artikel 8). Het college kan dan ook alleen aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand, een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden onbeloonde additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid van de wet). Zo niet, dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid van de wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats en kan nog een laatste keer worden verlengd met één jaar (artikel 10a, tiende lid van de wet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moeten bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 300,- per zes maanden, uit te betalen aan het eind van elke zes maanden dat de persoon op grond van dit artikel additionele werkzaamheden heeft verricht.

Artikel 27 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 van de wet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

Doelgroep sociale activering

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie voor een toelichting op het bepaalde in het derde lid de toelichting op artikel 4.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 28 Nadere regels

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 29 Innovatie

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. De raad wordt hierover geïnformeerd, in het bijzonder als dit leidt tot uitbreiding of wijziging van het instrumentarium. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Artikel 30 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 31 Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 32 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In dit artikel is het intrekken van de oude re-integratieverordening geregeld. Ook is in dit artikel 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, tweede lid moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen, is in het tweede lid geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017 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 (derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond,

in overeenstemming met de overeenkomst. Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening niet meer voldoet aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van deze verordening of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning. Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hellendoorn 2017 van toepassing (vierde lid).

Begeleid werken Wsw

Ook de uitvoering van begeleid werken op grond van de Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) valt onder het overgangsrecht. Het gaat hierbij uitsluitend om de doelgroep die op 31 december 2014 beschikte over een aanstelling in het kader van de Wsw, hetzij als dienstverband bij een SW-bedrijf, hetzij op grond van begeleid werken. Het is aan het college om voor deze personen (bijvoorbeeld bij herplaatsingen) de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. Hoewel dit formeel niet onder deze wet valt, sluit deze taak naadloos aan bij de verstrekking van loonkostensubsidies op grond van de wet, uitgezonderd de maximale hoogte van de subsidie. Daarom is bij wijze van overgangsrecht in deze verordening een bepaling opgenomen op grond waarvan voor de oude doelgroep van medewerkers in het kader van de Wsw bij plaatsingen in het kader van begeleid werken de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld. Qua methodiek wordt hierbij aangesloten op de methodiek van de wet.

Artikel 33 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.