

## Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2023

De raad van de gemeente De Ronde Venen gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders (raadsvoorstel nr. 038090/2023 van 14 november 2023); gelet op de artikelen 8a eerste lid, aanhef en onderdelen a, c, d en e en tweede lid, en 10b lid 5 en lid 7 Participatiewet, en artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein De Ronde Venen d.d. 6 oktober 2023;

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2023.

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1. Waarom deze regels?

1. In De Ronde Venen vinden we het belangrijk dat:
  - a. mensen actief mee kunnen doen in de samenleving of aan het werk kunnen gaan;
  - b. mensen een inkomen hebben waarmee ze rond kunnen komen;
  - c. mensen hun geldzaken op orde hebben.
2. De gemeente moet haar inwoners daarbij helpen. De regels in deze verordening vullen de wettelijke regels aan. Het zijn regels die de gemeenteraad heeft vastgesteld. Zij gelden dus voor de gemeente De Ronde Venen.
3. De regels in deze verordening:
  - a. zijn opgesteld om de uitgangspunten die in artikel 3 staan beschreven, te bereiken en de moeilijkheden die inwoners kunnen hebben, op te lossen;
  - b. zijn goed leesbaar;
  - c. regelen niet meer dan nodig is;
  - d. houden de administratie van gemeente en inwoners zo eenvoudig mogelijk;
  - e. kunnen goed uitgevoerd worden en zijn duidelijk voor de inwoners;
  - f. zijn goed afgestemd op elkaar;
  - g. respecteren de wetten, maar kunnen soms net even anders zijn als dat nodig is om de doelen van de wetgever te realiseren of belangrijke internationale regels na te komen.
4. Bij het toepassen van de regels uit deze verordening, houdt de gemeente rekening met de doelen van de Participatiewet. De gemeente zorgt ervoor dat het besluit dat ze neemt, past bij die doelen. De gemeente gaat daarbij uit van de volgende kernwaarden:
  - a. Mensgericht: inwoners voelen zich serieus genomen en merken dat er echt naar hen wordt geluisterd.
  - b. Integraal: dit betekent volledig. De hulp is gericht op het zo snel, eenvoudig en duurzaam mogelijk oplossen van vragen en behoeften.
  - c. Samen: inwoners en gemeente dragen samen de verantwoordelijkheid.
5. De gemeente De Ronde Venen wil vanuit deze kernwaarden het volgende bereiken:
  - a. Het beperken van instroom in de bijstand;
  - b. Het bevorderen van uitstroom uit de bijstand;
  - c. Het bevorderen van participatie.

#### Artikel 2. Definities

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (Pw), de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz). In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. Anw-ers: personen die op grond van de Algemene nabestaandewet een uitkering ontvangen.
  - b. arbeidsinschakeling: het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid (artikel 6 sub b Pw);
  - c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Pw;
  - d. 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;
- e. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen uit de doelgroep en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
  - f. Inlichtingenplicht: de verplichting om wijzigingen in de persoonlijke of werkgerelateerde sfeer die van invloed kunnen zijn op de voorziening te melden bij de gemeente conform art. 17 lid 1 van de Participatiewet, art. 13 IOAW, art. 13 IOAZ;
  - g. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - h. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - i. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtsreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
  - j. Niet-uitkeringsgerechtigden (Nugger): persoon als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder a van de Participatiewet;
  - k. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
  - l. participatieladder: een meetinstrument waarmee je van iedere burger kunt vaststellen wat diens mate van (arbeids)participatie in de samenleving is.
  - m. 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;
  - n. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
  - o. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
  - p. startkwalificatie: een havo of vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee;
  - q. loonkostensubsidie: subsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
  - r. tijdelijke loonkostensubsidie: tijdelijke financiële compensatie om de werkgever financieel in staat te stellen een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer;
  - s. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
  - t. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
  - u. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
  - v. wet: Participatiewet (afgekort Pw);
  - w. WSP Groot-Amsterdam: een samenwerkingsverband van UWV en de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, De Ronde Venen en Uithoorn.

### Artikel 3. Uitgangspunten

1. Bij het aanbieden van voorzieningen op grond van deze verordening hanteert het college de volgende uitgangspunten:
  - a. het doel van deze verordening is dat mensen betaald werk verkrijgen. Het kan daarbij gaan om voltijd of deeltijd werk. Het college sluit met de ondersteuning aan bij de kansen en mogelijkheden die inwoners van De Ronde Venen hebben;
  - b. de doelgroep is in eerste instantie zelf verantwoordelijk om activiteiten te ontwikkelen, gericht op arbeidsinschakeling of, zolang dat niet mogelijk is, gericht op maatschappelijke participatie;
  - c. de doelgroep is verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden;
  - d. als het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid nog niet mogelijk is, worden voorzieningen aangeboden om belemmeringen met betrekking tot re-integratie weg te nemen;

- e. voorzieningen worden aangeboden vanuit een integraal perspectief van duurzame zelfredzaamheid en het terugdringen van het beroep op een uitkering;
  - f. indien volledige uitstroom naar het oordeel van het college nog geen reële mogelijkheid is, kan het college van de uitkeringsgerechtigde verlangen dat die (onbetaalde) activiteiten naar vermogen onderneemt.
2. Indien bijstand wordt verleend aan een gezin, behoren de meerderjarige gezinsleden ook tot de doelgroep.
  3. Bij de inzet van re-integratievoorzieningen wordt prioriteit gegeven aan:
    - a. die voorzieningen die naar het oordeel van het college het meest efficiënt zijn;
    - b. bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op de inschakeling in de arbeid;
    - c. een voorziening wordt slechts tijdelijk aangeboden.
  4. Het college kan voorzieningen aanbieden aan personen die niet tot de doelgroep van deze verordening behoren. In beleidsregels kan het college groepen gelijkstellen met personen behorende tot de doelgroep.
  5. Het college draagt zorg voor goede en begrijpelijke informatie richting de belanghebbende over alle regels, rechten en plichten ten aanzien van re-integratiebedrijven en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
  6. Inwoners worden gestimuleerd om hun mogelijkheden te ontdekken en te versterken. Het verkrijgen van betaald werk is daarbij het uitgangspunt. Daarbij streeft het college naar een optimale balans tussen het belang van de inwoner en het belang van de gemeente. De inwoner wordt hierbij vanuit een integraalperspectief benaderd richting werk. We waarborgen dat inwoners die (nog) niet kunnen werken (onderste treden op de participatieladder), niet tussen wal en schip belanden, maar passend worden ondersteund.
  7. De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan belanghebbende kenbaar gemaakt.
  8. Het college houdt bij het aanbieden van de in de 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.
  9. De volgende uitgangspunten worden gehanteerd bij het aanbieden van voorzieningen:
    - a. mensen doen mee naar vermogen, rekening houdend met de loonwaarde en het vastgestelde arbeidsvermogen;
    - b. werk staat voorop;
    - c. re-integratie zoveel mogelijk gericht op reguliere werkzaamheden bij een werkgever;
    - d. evenwichtige verdeling van inzet van re-integratievoorzieningen.
  10. Bij de inzet van re-integratievoorzieningen wordt prioriteit gegeven aan tijdelijke voorzieningen die naar het oordeel van het college het meest efficiënt zijn om regulier werk te verkrijgen.

## HOOFDSTUK 2. BELEID EN EVALUATIE

### Artikel 4. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
2. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de Adviesraad Sociaal Domein.
3. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
  - a. indeling, stijging en daling van inwoners op de participatieladder;
  - b. instroom/uitstroom op de participatieladder;
  - c. gebruik van re-integratievoorzieningen.

### **Artikel 5. Budgetplafonds**

1. Het college kan één of meerdere budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

## **HOOFDSTUK 3. ARBEIDSVERPLICHTINGEN**

### **Artikel 6. Ontheffing van de arbeidsplicht**

1. Belanghebbende wordt, op een daartoe strekkende schriftelijke aanvraag, geheel of gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichting en de tegenprestatie voor zover dit noodzakelijk is als gevolg van:
  - a. sociale of medisch/psychische redenen, voor zover sprake is van zodanige belemmeringen dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk voldoet aan de arbeids-en/of re-integratieverplichting, dit voor zo lang deze reden voortduurt en maximaal voor de duur van 12 maanden;
  - b. het verrichten van mantelzorg voor bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad of pleegkind(eren), voor het aantal uren van het voor werk beschikbare deel van de dag en voor zover de zorg onvermijdelijk is en redelijkerwijs slechts verricht kan worden door belanghebbende, tot zolang de noodzaak voortduurt en maximaal voor de duur van 12 maanden. Onder bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad wordt tevens begrepen de levenspartner waarmee een geregistreerd partnerschap (GP) is aangegaan of waarmee al langer dan een jaar duurzaam wordt samengewoond in gezinsverband.
2. De duur van de ontheffing als genoemd in het eerste lid kan verlengd worden, telkens met maximaal 12 maanden maar niet voordat zorgvuldig onderzoek daarnaar is verricht.
3. Belanghebbende moet aantonen dat er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid.

## **HOOFDSTUK 4. VOORZIENINGEN**

### **Artikel 7. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het college biedt aan uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden alsmede aan personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet, ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aan en voor zo ver het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Tot de doelgroep behoren de personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
3. Belanghebbende kan aanspraak maken op re-integratievoorzieningen die doelmatig zijn.
4. De personen, die een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangen, kunnen naar het oordeel van het college aanspraak maken op middelen en voorzieningen uit het Participatiebudget als:
  - a. de resterende uitkering ingevolge de Werkloosheidswet 3 maanden of korter bedraagt, *en*
  - b. de persoon op basis van een toets ingevolge de wet, IOAW of IOAZ naar alle waarschijnlijkheid op termijn in aanmerking komt voor een dergelijke uitkering.
5. Niet-uitkeringsgerechtigden komen niet in aanmerking voor voorzieningen die een bijdrage leveren in de kosten levensonderhoud.
6. Niet-uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet hebben aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling onder voorwaarde dat:
  - a. betrokkene werkloos is en ten minste drie maanden als werkzoekende staat ingeschreven bij UWV Werkbedrijf, én
  - b. naar het oordeel van het college, binnen 12 maanden een reëel uitzicht op werk heeft; én
  - c. het inkomen van de belanghebbende, en indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding van de belanghebbende en de ander tezamen, niet meer bedraagt dan 130% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm indien de belanghebbende een uitkering op grond van de wet zou ontvangen;
  - d. het vermogen van de belanghebbende, en indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding van de belanghebbende en de ander tezamen, niet meer bedraagt dan de van toepassing zijnde vermogensgrens indien de belanghebbende een uitkering op grond van de wet zou ontvangen.
7. Bij een aanbod zoals bedoeld in het vijfde lid gelden de volgende voorwaarden:

- a. de ondersteuning bij arbeidsinschakeling moet binnen maximaal 1 jaar (12 maanden) uitzicht bieden op werk;
  - b. de aanvraag is niet gericht op positieverbetering; én
  - c. Is een eerder ingezette voorziening verwijtbaar voortijdig beëindigd, dan is er gedurende maximaal 2 jaar geen recht op ondersteuning.
8. Indien belanghebbende niet of niet behoorlijk aan de verplichtingen van de wet en de verordening voldoet, kan het college bepalen geen re-integratievoorzieningen beschikbaar te stellen of lopende re-integratievoorzieningen te beëindigen.
  9. Als een re-integratievoorziening is gestart, dient belanghebbende deze af te ronden. Alleen indien de belanghebbende duurzame arbeid heeft verworven of er sprake is van buitengewone omstandigheden en overleg heeft gehad met het college, kan hij de re-integratievoorziening voortijdig met toestemming van het college beëindigen.
  10. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen, naast re-integratiebedrijven, afspraken maken met derden, waaronder werkgevers.
  11. Voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen, stelt het college ter nadere uitvoering van deze verordening in beleidsregels vast welke voorzieningen zij kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden.
  12. 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.
  13. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn inlichtingenplicht en arbeidsverplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
    - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
    - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
    - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
  14. Indien het college een voorziening voortijdig beëindigd omdat deze voorziening niet geschikt is voor de betreffende persoon uit de doelgroep, kan inwoner zonder wachttijd terugvallen op zijn bijstandsuitkering.
  15. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.
  16. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
  17. In deze verordening zijn een aantal voorzieningen opgenomen in de vorm van een vergoeding, premie of subsidie. Een aantal daarvan moet worden aangemerkt als een subsidie bedoeld in artikel 4:21 van de Awb. Op deze voorzieningen is normaal gesproken de 'Algemene Subsidieverordening De Ronde Venen' van toepassing. Gezien het feit dat deze verordening een uitputtende

regeling betreft, vervalt de 'Algemene Subsidieverordening De Ronde Venen' voor de voorzieningen genoemd in deze verordening.

### **Artikel 8. 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.

### **Artikel 9. Tegenprestatie**

1. Op grond van artikel 9 van de Participatiewet, artikel 37 IOAW en artikel 37 IOAZ is de belanghebbende verplicht naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van zes maanden per jaar gedurende maximaal 12 uur per week.
3. Geen tegenprestatie wordt opgelegd als de belanghebbende mantelzorg verricht.
4. Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt rekening gehouden met de omstandigheden van belanghebbende. Tot de omstandigheden wordt in ieder geval gerekend:
  - a. het verrichten van vrijwilligerswerk;
  - b. het verrichten van arbeid in loondienst;
  - c. het volgen van een zorg- of re-integratietraject;
  - d. de duur van de werkloosheid.
5. De op te leggen tegenprestatie moet aan vier eisen voldoen:
  - a. de tegenprestatie is naar zijn aard niet direct gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie instrument;
  - b. de tegenprestatie mag niet in de weg staan aan acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid of aan de re-integratie gericht op arbeidsinschakeling;
  - c. de werkzaamheden zijn additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten;
  - d. het mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 10. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

1. Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.
2. De uitwerking van deze voorziening is geregeld in de Beleidsregels Wet taaleis Participatiewet De Ronde Venen 2017.

### **Artikel 11. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. In de beoordeling of een scholingstraject wordt aangeboden weegt het college in ieder geval de volgende factoren af:
  - a. de duur van de opleiding;
  - b. de kosten van de opleiding;
  - c. de motivatie van de belanghebbende;
  - d. de capaciteiten van de belanghebbende om de gewenste opleiding binnen een redelijke termijn af te ronden;
  - e. de mate waarin de gewenste opleiding aansluit bij de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
  - f. de mate waarin de belanghebbende zelf een bijdrage kan leveren in de kosten van het onderwijs en/of de kosten van het eigen levensonderhoud.
  - g. De mate waarin de opleiding bijdraagt aan het vergroten van de kans op een betaalde baan.
3. Geen scholing wordt aangeboden als er een voorliggende voorziening is;
4. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar die uit 's Rijks' kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

### **Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, 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:

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
  - b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.
  3. De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Er vinden tussentijdse evaluaties plaats waarbij wordt beoordeeld of ondersteuning nog nodig is.

#### **Artikel 13. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Voorwaarde voor een aanbod conform het eerste lid is dat de werkzoekende niet direct bemiddelbaar is naar betaalde arbeid.
3. Een participatieplaats heeft tot doel een opstap naar een betaalde baan en duurt in beginsel 3 maanden, met de mogelijkheid van verlenging tot maximaal 24 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college en de werkgever wordt tenminste vastgelegd het doel en omvang van de participatieplaats alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Deze overeenkomst wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten.
5. De scholing, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de wet, bestaat uit een kortdurende opleiding of cursus van, in beginsel, niet langer dan één jaar en is gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
6. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet wordt per 6 maanden verstrekt en bedraagt € 1.156,00 per zes maanden. De premie is gebaseerd op een werkweek van 36 uur. De premie wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
7. Voorwaarde voor verstrekking van de premie is dat er in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 14. Werkervaringsplaats**

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject.
2. Het college zet de werkervaringsplaats alleen in, indien naar het oordeel van het college door de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen onaanvaardbare verdringing plaatsvindt.
3. De voorziening werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden die naar het oordeel van het college met de inzet van een werkervaringsplaats relevante werkervaring en arbeidsritme kunnen opdoen en dan de stap naar een reguliere baan kunnen zetten. De kandidaat en de werkgever kunnen met behulp van deze werkervaringsplaats beoordelen of hier sprake is van een passende werkplek.
4. De werkervaringsplaats kenmerkt zich door:
  - a. het werken met behoud van uitkering;
  - b. het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
  - c. dat er een werkervaringsplaatsovereenkomst wordt opgesteld;
  - d. een duur van drie maanden met de mogelijkheid om zo nodig te verlengen naar een periode van maximaal zes maanden.
5. Het college kan bij een werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 15. 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 proefplaats is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie om de arbeidsinschakeling bij de werkgever te bevorderen met de intentie dat de inwoner na afloop in dienst kan treden. De proefplaatsing duurt in 1 of 2 maanden met de mogelijkheid tot een eenmalige verlenging met 1 maand tot maximaal 3 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. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en 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.
  5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten
  6. De proefplaats wordt alleen verlengd wanneer dit goed wordt onderbouwd en dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tot een structurele plaatsing bij de werkgever te komen.
  7. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5 paragraaf 2, 3 en 4.

### **Artikel 16. Tijdelijke loonkostensubsidie**

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie in de vorm van een vast bedrag verstrekken aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt die:
  - a. een uitkering heeft voor levensonderhoud;
  - b. een niet-uitkeringsgerechtigde die werkzoekend is.
2. Een loonkostensubsidie wordt ingezet om de werkgever financieel in staat te stellen een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.
3. Het doel van de loonkostensubsidie is duurzame uitstroom als vervolg op de periode van de loonkostensubsidie. Duurzame uitstroom wil zeggen dat een kandidaat uitstroomt voor minimaal 6 maanden zonder loonkostensubsidie.
4. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
5. Voor de tijdelijke loonkostensubsidie gelden de volgende voorwaarden:
  - a. de loonkostensubsidie dient binnen 6 weken na indiensttreding te worden aangevraagd;
  - b. de werkgever biedt enige scholing en/of gerichte begeleiding;
  - c. de arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een arbeidstijd van minimaal 16 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden;
  - d. de tijdelijke loonkostensubsidie wordt voor 6 maanden toegekend.
  - e. de tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet langer dan 12 maanden ingezet.
  - f. de tijdelijke loonkostensubsidie kan één keer verlengd worden met maximaal 6 maanden.
  - g. de tijdelijke loonkostensubsidie kan alleen worden toegekend indien er voor de werkzoekende in de voorafgaande 5 jaar, gerekend vanaf de datum aanvraag loonkostensubsidie, geen loonkostensubsidie is verstrekt.
  - h. De loonkostensubsidie wordt naar rato van het dienstverband uitbetaald.
  - i. Indien de werkzoekende tussentijds uitvalt wordt de loonkostensubsidie naar rato verstrekt.
  - j. de loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever aanspraak kan maken op een loonkostensubsidie naar loonwaarde of forfaitaire loonkostensubsidie of een loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet.
6. De hoogte van de tijdelijke loonkostensubsidie wordt in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam afgestemd en in de beleidsregels vastgelegd.

### **Artikel 17. Nazorg**

1. Nazorg bestaat uit het begeleiden van de kandidaat op de nieuwe werkplek en het adviseren van de werkgever, zodat de duurzaamheid van de plaatsing wordt gewaarborgd.
2. De duur en de invulling van nazorg worden afgestemd op de individuele behoefte van de belanghebbende en dit wordt schriftelijk vastgelegd.

### **Artikel 18. Uitstroompremie ter preventie van armoedeval**

1. Het college kan een uitstroompremie ter preventie van armoedeval toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstandsuitkering van het college.



2. Onder een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is of is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 aaneengesloten maanden.
4. De omvang van de uitstroompremie, bedoeld in het eerste lid wordt bedraagt 25% van het in artikel 31 lid 2 sub j Participatiewet genoemde maximumjaarbedrag. De premie wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
5. De uitstroompremie wordt binnen een maand na indiensttreding ambtshalve uitbetaald.
6. Geen uitstroompremie wordt verstrekt wanneer de uitkeringsgerechtigde de inlichtingenplicht heeft geschonden met betrekking tot de werkaanvaarding of de daaruit ontvangen inkomsten.
7. De langdurige werkloze inwoner kan slechts eens in de 5 jaar de uitstroompremie ontvangen.

#### **Artikel 19. Detacheringsbaan**

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep WSW-ers naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De detacheringsbaan is bedoeld voor relatief kansrijke, maar niet direct bemiddelbare, personen die – naar de inschatting van de klantmanager – na een periode van beroepsgerichte werkervaring in de vorm van een detacheringsbaan bemiddeld kunnen worden naar duurzaam reguliere arbeid.
3. 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.

#### **Artikel 20. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep; of
  - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het college kan de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
  - a. sociale activering;
  - b. arbeidsmatige dagbesteding op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).
4. De gemeente verstrekt geen additionele dienstbetrekkingen beschut werk boven het aantal dat via de ministeriele regeling hiervoor in aanmerking komt.

### **HOOFDSTUK 5. SPECIFIEKE BEPALINGEN DOELGROEP BREED OFFENSIEF**

#### **Paragraaf 1. Administratief proces loonkostensubsidie**

#### **Artikel 21. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie Participatiewet aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel korter dan zes maanden tevoren een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
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 de werkwijze in acht in het kader van het preferente werkproces loonkostensubsidie, als bedoeld in de bekendmaking van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 van 23 februari 2021 (Staatsblad 2021, nummer 113).

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

### Artikel 22. 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 in de doelgroep met een extra begeleidingsbehoefte.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 7, 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, met een minimale arbeidsduur van 8 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 moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van (gedeeltelijke) uitstroom naar werk.

### Artikel 23. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
4. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

### Artikel 24. 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.

### Artikel 25. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Als voorzieningen waarvoor het college zorgdraagt in het kader van de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij werk, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet en begeleiding op de werkplek, als bedoeld in artikel 10da van de wet worden onderscheiden:
  - a. jobcoaching: noodzakelijke methodische ondersteuning bij werk van een persoon in de doelgroep en van medewerkers die met diegene samenwerken door een erkend deskundige, als bedoeld in artikel 10, derde lid, onder b, van de wet;

- b. interne werkbegeleiding: noodzakelijke bijzondere ondersteuning bij werk die aan de persoon in de doelgroep wordt gegeven door een of meer medewerkers die met diegene samenwerken.
2. De in het eerste lid genoemde vormen van ondersteuning kunnen ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.

#### **Artikel 26. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

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

#### **Artikel 27. Jobcoaching**

1. Degene die in opdracht van het college jobcoaching in natura verleent of jobcoaching uitvoert waarvoor het college subsidie verleent, moet hiervoor aantoonbaar deskundig zijn, dan wel hiertoe in opleiding zijn. Deskundigheidscriteria worden in de beleidsregels uitgewerkt.
2. Het college hanteert bij de verstrekking van een subsidie voor het organiseren van jobcoaching een basisregime, dat in de meeste situaties toereikend en passend is te achten gedurende een periode van zes maanden, waarbij de mogelijkheid bestaat hiervan af te wijken indien meer of minder intensieve jobcoaching noodzakelijk is. In beginsel gaan we uit van een urenregime van 12 uur per zes maanden. De noodzaak van jobcoaching wordt in beginsel telkens voor een periode van zes maanden beoordeeld.
3. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
4. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, verricht het college onderzoek naar het afgelegde coachingstraject. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 28. Jobcoaching in natura**

1. Jobcoaching in natura kan worden gerealiseerd door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeente of in opdracht van de gemeente. Jobcoaching in natura kan door het college op aanvraag of ambtshalve worden verleend.
2. Bij de aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 22 tot en met 27 van overeenkomstige toepassing.
3. Aanvragen voor jobcoaching in natura worden beschikkingsvrij toegekend.

#### **Artikel 29. 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 22 tot en met 27, worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Subsidieverstrekking is mogelijk voor jobcoaching die door de werkgever wordt georganiseerd met een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de werkgever of in opdracht van de werkgever. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching voor een werknemer die behoort tot de doelgroep wordt door het college verleend op een aanvraag die door de werkgever of mede door de werkgever is ingediend, indien het college jobcoaching voor de werknemer noodzakelijk acht.
5. Het college stelt in de beleidsregels vast:

- a. de wijze waarop de kwaliteit van de jobcoaching wordt geborgd;
- b. het bepalen van de hoogte van de subsidie in het basisregime en de wijze waarop hiervan kan worden afgeweken;
- c. de wijze waarop de werkgever verantwoording aflegt over de georganiseerde jobcoaching.
- d. de wijze waarop de subsidie wordt vastgesteld.

### **Artikel 30 Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning**

1. De erkend deskundige die jobcoaching uitvoert in dienst of in opdracht van de werkgever, kan met instemming van het college, de werknemer en de werkgever mede ondersteuning bieden aan een persoon in de doelgroep:
  - a. gericht op het vinden van werk;
  - b. in het kader van integrale ondersteuning, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet;
  - c. met het oog op voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van werk naar werk, van werk naar onderwijs en van onderwijs naar werk, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet.
2. Het vorige lid is met instemming van het college en de werkgever van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de erkend deskundige die jobcoaching in natura uitvoert.

### **Artikel 31. Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. In beginsel wordt de subsidie toegekend voor de duur van het eerste arbeidscontract met mogelijkheid tot verlenging.
3. Het college kan in de beleidsregels criteria stellen aan de bovengebruikelijke begeleiding en een maximum bedrag vaststellen aan de meerkosten voortvloeiend uit de interne werkbegeleiding.
4. Het college biedt via de WSP Groot Amsterdam werkgevers een training aan voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

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

#### **Artikel 32. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening i.h.k. van re-integratie**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn opleidingslocatie, proefplaats of werkplek 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, de reisafstand en de wijze van reizen.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 33. 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. Recht op de in het eerste lid beschreven voorziening voor inwoners met een visuele handicap bestaat tot het moment dat de beoordeling, verstrekking en bekostiging van deze voorziening wordt overgenomen door het UWV.

#### **Artikel 34. 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.

### **Artikel 35. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

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

### **Artikel 36. Specifieke voorwaarden toekenning reiskostenvergoeding**

1. Het college kan aan de werkzoekende een onkostenvergoeding toekennen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De kosten zijn noodzakelijk om een re-integratievoorziening of scholing te volgen of voor arbeidsinschakeling;
  - b. Voor deze kosten is geen voorliggende voorziening.
2. Reiskosten komen slechts in aanmerking voor zover wordt gereisd buiten een straal van 8 kilometer rond de woning.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 kunnen de reiskosten bij een afstand minder dan 8 kilometer wel vergoed worden als belanghebbende om medische of sociale redenen (denk aan wegbrengen kinderen) is aangewezen is op het openbaar vervoer.
4. De hoogte van de vergoeding voor reiskosten wordt gebaseerd op de kosten van de goedkoopst adequate manier van reizen per openbaar vervoer of de ANWB-routeplanner.
5. Indien de werklocatie niet goed per openbaar is te bereiken, kan het college op verzoek een maatwerkvoorziening toekennen.

### **Artikel 37. Specifieke voorwaarden toekenning kinderopvang i.h.k. van re-integratie**

1. Het college kan kosten van kinderopvang toekennen onder de volgende voorwaarden:
  - a. Voor vergoeding in aanmerking komt 4,5% eigen bijdrage die voortkomt uit de tabel voor het betreffende berekeningsjaar, zoals opgenomen in de Algemene maatregel van Bestuur Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkomingen in kosten kinderopvang;
  - b. De hoogte van de bijdrage bedraagt maximaal de vastgestelde kostprijs per uur en / of opvanguren per maand zoals opgenomen in de Algemene maatregel van Bestuur Besluit kinderopvangtoeslag en tegemoetkomingen in kosten kinderopvang;
  - c. De kosten die de maximaal vastgestelde kostprijs per uur en / of opvanguren per maand te boven gaan komen niet voor vergoeding in aanmerking;
  - d. De kosten die door een gastouderbureau in rekening worden gebracht bij de ouder of de gastouder, niet zijnde de kosten van gastouderopvang, komen niet voor vergoeding in aanmerking;
  - e. De bijdrage wordt verleend met ingang van de datum waarop de aanvraag voor de bijdrage door het college in ontvangst is genomen;
  - f. Als op deze datum nog geen kinderopvang plaatsvindt, wordt de bijdrage verleend met ingang van de datum waarop de kinderopvang zal plaatsvinden;
  - g. De bijdrage wordt verleend voor de periode van het berekeningsjaar;
  - h. In afwijking van het vorige lid kan het college de bijdrage voor een andere periode verlenen;
  - i. Het college verstrekt de bijdrage voor het aantal uren kinderopvang per maand dat naar het oordeel van het college voor de ouder redelijkerwijs noodzakelijk is. Hierbij wordt rekening gehouden met de aantoonbare mogelijkheden van de aanvrager om zelf in kinderopvang te voorzien of met een passende voorziening waar de ouder redelijkerwijs gebruik van zou kunnen maken;
2. Het college weigert de bijdragen in de kinderopvang als:
  - a. Er gebruik wordt gemaakt van opvang die niet is opgenomen in het register kinderopvang als bedoeld in artikel 1.47a Wknp;
  - b. Er sprake is van een Weigeringsgrond als bedoeld in artikel 4:25 Awb.

### **Artikel 38. Individuele studietoeslag**

1. Het college kan op aanvraag aan een persoon die door een medische beperking naast de studie niet structureel kan bijverdienen, een individuele studietoeslag verlenen.
2. De hoogte van de individuele studietoeslag is conform het normbedrag van de Rijksoverheid en wordt maandelijks uitbetaald.
3. De voorwaarden voor de individuele studietoeslag zijn uitgewerkt in de Beleidsregels individuele studietoeslag Participatiewet gemeente De Ronde Venen 2023.

## HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

### Artikel 39. Innovatie

1. Het college kan, in het kader van onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie, of activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste twee 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 40. 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 leiden.

### Artikel 41. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2015 wordt ingetrokken.
2. De Verordening tegenprestatie De Ronde Venen 2015 wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2015 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 als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
5. De Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

### Artikel 42. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2024.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2023.

*Vastgesteld in de openbare vergadering van de Raad van De Ronde Venen van 14 december 2023*

*Griffier / voorzitter*

## TOELICHTING op de 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 Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte 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 Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);

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

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en 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 Participatiewet).

#### **Aanpassingen naar aanleiding van wetwijziging ‘Breed offensief’**

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

Op 29 november 2022 werd het wetsvoorstel Breed Offensief aangenomen door de Eerste Kamer. Het Breed Offensief is een landelijke agenda om onder andere de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

De Participatiewet is als gevolg van dit Breed Offensief op een aantal plaatsen gewijzigd.

Uit deze wetwijziging per 1 juli 2023 vloeit onder andere voort dat de verordening wordt uitgebreid met verschillende re-integratie-instrumenten. Hierdoor wordt de rol van de gemeenteraad op het gebied van de re-integratie verder vergroot. Dit zijn grotendeels instrumenten die reeds in het gemeentelijke re-integratiebeleid zijn opgenomen en nu dus met het opnemen in de verordening worden bestendig. Dit geldt bijvoorbeeld voor de proefplaats en het inzetten van jobcoaching.

Naast de onderdelen die rechtstreeks voortvloeien uit het breed offensief is de verordening ook uitgebreid met enkele onderdelen die niet direct uit de laatste wetwijziging voortvloeien. Zo is de no-risk polis voor werkgevers per 2022 ondergebracht in de Ziektewet en wordt deze nu uitgevoerd door het UWV. Als gevolg van deze centralisatie is de no-risk polis uit de verordening geschrapt. Daarnaast is de individuele studietoelage uit de Participatiewet in 2022 door het Rijk vernieuwd. De grondslag van de reeds in werking getreden beleidsregels wordt in deze verordening ondergebracht.

Tot slot heeft de Tweede Kamer gemeenten verzocht oog te hebben voor de armoedeval die inwoners maken wanneer zij vanuit een uitkeringssituatie betaald werk gaan verrichten en voor minder financiële regelingen en lagere toeslagen in aanmerking komen. Om dit te ondervangen is een uitstroompremie ter preventie van armoedeval opgenomen in de nieuwe verordening.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 2. Definities**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Daarnaast is de Kadernota re-integratie 2017-2020 ook leidend voor de omschrijving van de begrippen.

### **Doelgroep**

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- 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 Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

### **Definities re-integratievoorzieningen**

- **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 31
- **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 27.
- **Overige voorzieningen**  
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet 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'.
- **Personen met een arbeidsbeperking**  
De doelgroep 'mensen met een arbeidsbeperking' wordt door het ministerie van SZW in het 'Kennisdokument banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten 2021' als volgt afgebakend:
  - a. Mensen die onder de participatiewet vallen en die niet zelfstandig duurzaam het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
  - b. (Ex) vso/pro-leerlingen die zich schriftelijk, via het ABA formulier, hebben gemeld bij het UWV t.b.v. het doelgroepenregister banenafpraak;
  - c. Mensen met een Wsw-indicatie;
  - d. Wajongers met arbeidsvermogen;
  - e. Mensen met een Wiw-baan of ID-baan;
  - f. Mensen met een (medische) beperking, die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, met een voorziening werken en alleen dankzij deze voorziening het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, zonder voorziening kunnen zij dat niet;
  - g. Mensen met een positief advies voor beschermt werk.
- **Persoonlijke ondersteuning bij werk**



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

#### **Artikel 4. Evenwichtige verdeling en evaluatie**

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

#### **Overige voorzieningen**

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: ondersteuning beheersing Nederlandse taal (artikel 10) scholing (artikel 11), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 12), proefplaats (artikel 15), loonkostensubsidie (artikel 16), uitstroompremie (artikel 18), beschut werk (artikel 20), persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 35).

#### **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.

#### **Artikel 5. Budgetplafonds**

Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan het college om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Indien voor een of meerdere re-integratievoorzieningen een budgetplafond is bereikt zal de betreffende inwoner op een wachtlijst worden gezet totdat er nieuw budget beschikbaar is gesteld. Het college kan via de gemeentelijke planning & control cyclus de raad verzoeken om extra financiële middelen. Ook kan het zijn dat er gedurende het jaar een bijdrage van het Rijk via een circulaire beschikbaar komt. Mogelijkerwijs zijn er ook andere bronnen beschikbaar zoals BUIG en SPUK-gelden.

#### **Artikel 6. Ontheffing van de Arbeidsplicht**

Belanghebbende dient een aanleiding te geven om in aanmerking te komen voor een ontheffing. De gemeente heeft hierin een onderzoeksplicht. Het onderzoek dient plaats te vinden op basis concrete en objectiveerbare medische gegevens door een onafhankelijke externe.

Het gestelde onder lid 1 sub b wordt mogelijk in 2024-2025 per wet gewijzigd als gevolg van jurisprudentie.

#### **Artikel 7. Algemene bepalingen over voorzieningen**

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van 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). Een Anw-er is een nabestaande (van wie de partner de kostwinner was).

### **Weigeringsgronden**

Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 4 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.

### **Lid 1. Beleidsregels**

Er bestaat de afspraak om beleidsregels voor re-integratievoorzieningen, zowel voor werknemers als voor werkgevers, worden zoveel mogelijk te harmoniseren in samenwerking met de aan het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (WSP) deelnemende gemeenten, (voormalige) SW-bedrijven of nieuw opgerichte uitvoeringsorganisaties en het UWV.

Dit mede vanuit het oogpunt om werkgevers niet onnodig schaalvoordelen door ten opzichte van de diverse gemeenten en daarmee de onderlinge concurrentie tussen gemeenten aan te wakkeren.

### **Lid 13. Beëindigingsgronden**

Het dertiende 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 5, tweede 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 Participatiewet 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 loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

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

### **Afstemming**

Het vijftiende lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Lid 15 regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

### **Artikel 8. 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 Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (*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 Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. 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*).

In De Ronde Venen kan sociale activering voor de doelgroepen banenafpraak en beschut werk gecombineerd worden met job coaching en loonkostensubsidie wanneer dit leidt tot betaald werk.

#### **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 wat hierover is opgemerkt bij artikel 7.*

#### **Artikel 10. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.

Als een taalvoorziening wordt aangeboden, dan wordt dit vastgelegd in een taalplan. Belanghebbende kan door middel van ondertekening van dit taalplan zich bereid verklaren om te beginnen met het verwerven van vaardigheden in de Nederlandse taal. De ondertekening van het taalplan wordt aangemerkt als bereidverklaring als bedoeld in artikel 18b lid 6 Participatiewet. In het taalplan wordt in ieder geval vastgelegd in welke vorm de ondersteuning wordt aangeboden en de manier waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

De Wet taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid<sup>15</sup>. Dat laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

#### **Artikel 11. Scholing**

##### **Startkwalificatie**

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

##### **Jongeren**

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

##### **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 van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 13 over de voorziening participatieplaatsen.

#### **Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject**

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

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

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

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

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

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

### **Artikel 13. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 9). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### **Additionele werkzaamheden**

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Het betreft dus een speciaal voor deze inwoner gecreëerde werkplek/baan.

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 in beginsel 3 maanden en wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet).

Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

#### **Premie**

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 Participatiewet). 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 Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet genoemde bedrag<sup>4</sup>. Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (*Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12*). De premie zelf wordt evenwel per zes maanden verstrekt. Daarom is de hoogte van de premie ook afgestemd op de helft van het jaarbedrag. Voorwaarde is wel dat in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

De hoogte is in 2015 bepaald op € 1.156,00 per zes maanden bij een volle werkweek.

#### **Artikel 14. Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats om werkervaring op te doen, zoals bij een werkstage. Meestal wordt een werkervaringsplek ingezet bij arbeidskrachten die langdurig ziek en/of werkloos zijn.

Zoals aangegeven is een werkervaringsplek van tijdelijke aard, met een minimum van 1-3 maanden en maximaal 6 maanden bij full time invulling. Wordt de werkervaringsplaats zodanig ingezet dat er bewust gekozen wordt voor een graduele opbouw van uren, kan deze naar rato worden verlengd tot maximaal 1 jaar. Het is de ideale manier om terug te keren op arbeidsmarkt. Na deze periode is het de bedoeling dat de arbeidskracht doorstroomt binnen de organisatie of uitstroomt.

Doormiddel van het invullen van een werkervaringsplek kan iemand ervaring opdoen binnen een bepaald beroep of branche, waardoor een werkervaringsplek een effectief middel is om vaardigheden aan te leren. Het kan daarbij een mogelijke opstap zijn naar een tijdelijk/vast contract binnen een organisatie. Met het opdoen van werkervaring worden de kansen op betaald werk vergroot. De opgedane ervaring kan worden meegenomen op het cv. Dit kan een significant voordeel zijn wanneer er gesolliciteerd wordt op een bepaalde functie.

Dit geldt dus voor mensen die langdurig ziek en/of werkloos zijn en die terug willen keren op de arbeidsmarkt. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

#### *Wat zijn de voordelen van een werkervaringsplek?*

- Werkervaring opdoen in verschillende beroepen en branches
- Kans om terug te keren op de arbeidsmarkt
- Het opdoen van een werkritme
- Kans op een tijdelijk/vast contract

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

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

#### *Geen verdringing*

In het tweede lid is bepaald dat de werkervaringsplaats 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.

#### **Artikel 15. Proefplaats**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet 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". In de WSP-regio Groot-Amsterdam wordt 2 maanden als een maximum termijn ervaren. De mogelijkheid tot verlenging met nog eens 2 maanden tot maximaal 4 maanden uit de modelverordening is niet overgenomen.

#### **Artikel 16. Tijdelijke loonkostensubsidie**

Voor het verstrekken van een subsidie is een wettelijke basis in een verordening vereist. De tijdelijke loonkostensubsidie stelt de werkgever financieel in staat een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer. Het doel van de tijdelijke loonkostensubsidie is duurzame uitstroom als vervolg op de periode van de loonkostensubsidie. Duurzame uitstroom wil zeggen dat een kandidaat uitstroomt voor minimaal 6

maanden zonder loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie betreft minimaal zes maanden en maximaal 12 maanden. De loonkostensubsidie kan ook worden verstrekt aan een werkgever die een kandidaat, respectievelijk een gesubsidieerd werkende, een parttime dienstverband aanbiedt. De subsidie wordt dan naar rato berekend. Het college kan tijdelijke loonkostensubsidie weigeren indien de jaarlijks hiervoor beschikbare middelen zijn uitgeput. Met de term uitkeringsgerechtigde (eerste lid) wordt uitdrukking gegeven aan het feit dat personen zoals genoemd in artikel 6, lid 1 a van de wet niet in aanmerking voor de tijdelijke loonkostensubsidie. In lijn met het procedurele karakter van deze verordening, is enkel het minimale geregeld. In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam zijn afspraken gemaakt over het toekennen van de tijdelijke loonkostensubsidie en de hoogte ervan. Er is dus sprake van harmonisatie van dit instrument. In beleidsregels worden de overige voorwaarden en de hoogte uitgewerkt. Publicatie via <https://wspgrootamsterdam.nl/subsidies/tijdelijke-loonkostensubsidie/>

### **Geen verdringing: Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 6.**

#### **Twee soorten loonkostensubsidie?**

De in artikel 16 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 16 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

#### **Artikel 17. Nazorg**

Na zorg wordt in principe voor maximaal 6 maanden toegekend en kan in de vorm van job coaching in natura worden uitgevoerd.

#### **Artikel 18. Uitstrooppremie ter voorkoming van armoedeval**

Armoedeval heet het fenomeen dat ontvangers van een uitkering die aan het werk gaan, financieel niet beter af zijn maar er op achteruit gaan. Het betreft bijstandsgerechtigden die net iets meer (kunnen) verdienen dan het bijstandsniveau. Omdat het de bedoeling is dat werk leidt tot financiële onafhankelijkheid, beloont de gemeente inwoners die na langdurige werkloosheid de stap durven te nemen naar betaald werk. De armoedeval treedt op doordat inwoners plotseling geen of minder gebruik kunnen maken van ondersteunende financiële regelingen zoals toeslagen.

In artikel 18 wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstrooppremie ter voorkoming van armoedeval aan voormalig uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden (zie ook Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12).

In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.979,00 per kalenderjaar kan worden verstrekt, welke in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen wordt gerekend (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, vijfde lid, van de Participatiewet). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen kennen een dergelijke vrijlatingsbepaling ook niet. Het feit dat de premie niet in alle gevallen wordt vrijgelaten neemt niet weg dat ook deze groepen behoren tot de re-integratiedoelgroep (artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet).

#### *Hoogte uitstrooppremie*

De hoogte van de uitstrooppremie is gebaseerd op aanbeveling 10 uit de initiatiefnota van mevrouw Bruins-Slot waarin een bedrag van € 764,- per jaar wordt genoemd (TK 2015 Kamerstuk 34369, nr. 2). Bij 25% van € 2.979,00 per kalenderjaar komt men uit op € 744,75 (peiljaar 2023).

Het verstrekken van een uitstrooppremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van het college ontving, uitstroomt. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. Ook moet er sprake te zijn van duurzame uitstroom, hetgeen betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste 6 maanden.

#### **Artikel 19. Detacheringsbaan**

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

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn.

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

#### **Artikel 20. Participatievoorziening beschut werk**

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet)<sup>6</sup>. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet)<sup>7</sup>.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Uit lid 3 sub b volgt dat het college zorgdraagt voor een warme overdracht van arbeidsmatige dagbesteding naar (beschut) werk (Wmo->P-wet). Dit is ook van toepassing op eventuele voortgezette persoonlijke ondersteuning (Simpel Switch)

#### **Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven<sup>8</sup>.

#### **Stap 2: besluit gemeente**

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen<sup>9</sup>.

#### **Stap 3: dienstbetrekking beschut werk**

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden<sup>10</sup>. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb<sup>11</sup>.

#### **Volgorde toekenning**

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een

beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar en zodoende op een wachtlijst worden geplaatst<sup>12</sup>.

### **Artikel 21. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

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

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 Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

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

Het 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.

Het kan zijn dat de Rijksoverheid, het UWV of VNG de aanvraagprocedure nog harmoniseert.

### **Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

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

### **Artikel 23. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college de voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld



in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

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

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

#### **Artikel 24. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

#### **Artikel 25 Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). 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.

#### **Artikel 26. 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 al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

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 14h wordt dit verder uitgewerkt.

#### **Artikel 27. Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, 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. In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam is gekozen voor de een aantoonbare deskundigheid via een certificering van Noloc of NVS. Of erkenning door het UWV of Blik-op-werk. De jobcoach beschikt over een dergelijke certificering of is daarvoor in opleiding.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. En 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 derde 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 28. Jobcoaching in natura**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet 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 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet 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.

Het derde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door het college kenbaar wordt gemaakt. Het college moet er voor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het college moet onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurder 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 vijfde lid maakt transparant dat het college de in de verordening gestelde eisen nader uit kan werken in beleidsregels.

### **Artikel 30. Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning**

Deze bepaling geeft aan op welke wijze kan worden voorzien in integrale ondersteuning (artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet) en in voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (zie artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet).

Jobcoaching waarvoor subsidie is verleend of die door het college in natura wordt geboden, is bedoeld om een persoon in de doelgroep in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren. Maar onder omstandigheden is het mogelijk dat de betrokken jobcoach een breder takenpakket uitvoert, met name bij de overgang van werk naar werk of van werk naar onderwijs.

### **Artikel 31. Interne werkbegeleiding**

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

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

### **Artikel 32. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 14c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. De hoogte kan worden bepaald aan de hand van de door het Rijk vastgestelde maximale belastingvrije kilometervergoeding voor woon-werkverkeer o.b.v. de ANWB-routeplanner, de kosten voor gebruik van het (aanvullend) openbaar vervoer of het gebruik van een (regio)taxi. De uiteindelijke keuze is ter beoordeling aan het college.

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.

Het college kan invulling geven aan artikel 32 lid 2 door een voorziening aan te bieden: een taxi-bus inzetten die een aantal inwoners om 6:00 in de ochtend op hun werkplek afzet.

### **Artikel 33. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 14c. Momenteel werkt het UWV aan een landelijke regeling per 1 januari 2024. Indien deze voorliggende voorziening daadwerkelijk tot stand komt, vervalt de gemeentelijke voorziening.

### **Artikel 34. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de 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 14c. Het college kan ter beoordeling een arbeidsdeskundige inschakelen. 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 beleidsregels verder uitwerken.]

### **Artikel 35. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

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

### **Artikel 36. Specifieke voorwaarden toekenning reiskostenvergoeding**

Bij de maatwerkvoorziening in lid 5 kan o.a. gedacht worden aan het verstrekken van een fiets.

### **Artikel 37. Specifieke voorwaarden toekenning kinderopvang i.h.k. van re-integratie**

Lid 1 onder a, b en c: Voor de bepaling van de hoogte van de bijdrage wordt de tabel gebruikt zoals opgenomen in de AMvB Besluit kinderopvang, welke jaarlijks geïndexeerd wordt. Uit de tabel volgt dat iedere ouder die gebruikt maakt van kinderopvang een eigen bijdrage heeft. Van de ouders wordt dus een bijdrage in de kosten kinderopvang gevraagd afhankelijk van het gezinsinkomen. Deze eigen bijdrage wordt deels vergoed als de ouder behoort tot de doelgroep.

Mensen die gebruik maken van kinderopvang kunnen alleen een vergoeding krijgen voor de kosten die niet de maximale kostprijs per uur en opvanguren per maand overstijgen. Deze kosten komen voor rekening van de ouder. Vanuit de uitvoering wordt wel gestreefd naar zoveel mogelijk opvang via organisaties die een contract aanbieden waarbij rekening wordt gehouden met de subsidiabele grenzen.

Lid 1 onder e en f: Dit artikel bepaalt dat er geen bijdrage wordt verstrekt voor de kosten van kinderopvang die plaatsvindt voordat een aanvraag voor een bijdrage bij de gemeente is ingediend. Een aanvraag wordt door de gemeente in ontvangst genomen wanneer deze voldoet aan de vormvereisten van artikel 4.1 en 4.2 Awb. Dit betekent dat een aanvraag:

- schriftelijk moet worden ingediend;
- moet zijn ondertekend;
- de naam en adres van aanvrager moet bevatten;
- een aanduiding geven van wat er wordt gevraagd.

De ingangsdatum van de bijdrage heeft betrekking op het moment waarop de aanspraak op een bijdrage ontstaat. De uitbetaling van de bijdrage vindt pas plaats vanaf het moment dat het besluit tot verlening

van de bijdrage is genomen. De betaling vindt dan met terugwerkende kracht plaats tot de datum waarop de aanvraag in ontvangst is genomen. De ingangsdatum van verstrekking van de bijdrage is ook van toepassing op aanvragen voor uitbreiding van het aantal uren kinderopvang. De verhoogde bijdrage wordt verstrekt vanaf het moment dat de aanvraag daarvoor door het college in ontvangst is genomen.

Lid 1 onder g en h: De bijdrage wordt in principe voor een heel kalenderjaar verleend, het berekeningsjaar. Hier wordt aansluiting gezocht met het berekeningsjaar van de belastingdienst. Voor aanvragen die in de loop van een jaar worden toegekend, geldt dat de bijdrage wordt verstrekt tot 31 december van het betreffende jaar. Dit betekent in theorie dat een ouder elk jaar vóór 1 januari opnieuw een aanvraag voor een bijdrage bij de gemeente zal moeten indienen.

Het college kan de bijdrage voor een andere periode vaststellen. Dit is bijvoorbeeld het geval als de aanvrager voor een bepaalde periode recht heeft op de bijdrage, bijvoorbeeld als deze een re-integratietraject voor een bepaalde periode volgt. Door de periode van verstrekking van de bijdrage te koppelen aan de duur van het re-integratietraject (of een andere vorm van arbeid), hoeft de ouder geen actie te ondernemen om de verstrekking van de bijdrage stop te zetten of hoeft de gemeente geen eventueel ten onrechte uitgekeerde bedragen terug te vorderen.

Lid 1 onder i: Om de kosten voor de gemeente te kunnen beheersen, is de bepaling van lid 1 opgenomen die de aanspraak op een bijdrage enigszins beperkt. Dit lid geeft het college de bevoegdheid om individueel te beoordelen hoeveel kinderopvang de ouder redelijkerwijs nodig heeft om parttime werk en / of een re-integratie te combineren met de zorgtaken.

Bij het bepalen van de omvang van de kinderopvang wordt expliciet bekeken in hoeverre men zelf kinderopvang kan regelen of dat er gebruik gemaakt kan worden van voorliggende voorzieningen of goedkopere opvang.

Lid 2: Naast de weigeringsgronden zoals genoemd in het zesde lid kent de Awb ook een aantal gronden om de subsidieverlening te weigeren. Ook deze weigeringsgronden zijn van toepassing. Artikel 4:35 bepaalt dat de subsidieverlening kan worden geweigerd als een gegronde reden bestaat om aan te nemen dat:

- de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
- de aanvrager niet zal voldoen aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- de aanvrager niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen omtrent de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voor zover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn.

Het tweede lid van artikel 4:35 bepaalt dat de subsidieverlening voorts in ieder geval kan worden geweigerd als de aanvrager in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en de verstrekking van deze gegevens tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zou hebben geleid, of failliet is verklaard of aan hem surséance van betaling is verleend of ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard, dan wel een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend.

### **Artikel 28. Individuele studietoeslag**

De Participatiewet introduceert een studieregeling: de individuele studietoeslag. De toeslag wordt aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5, onderdeel d, Participatiewet). Het betreft een nieuwe vorm van aanvullende inkomensondersteuning voor bepaalde groepen studerende. Het verlenen van een individuele studietoeslag is een volledige en gebonden bevoegdheid van het college (dit volgt uit artikel 36b, eerste lid, Participatiewet) en is bedoeld voor arbeidsgehandicapte studenten. De gemeenteraad dient in een verordening de grondslag te verlenen voor de individuele studietoeslag (artikel 8, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). De hoogte en frequentie zijn per april 2022 door het Rijk gecentraliseerd. In de *beleidsregels individuele studietoeslag Participatiewet, Gemeente De Ronde Venen 2023* zijn aspecten m.b.t. het aanvraag en toekenningsproces uitgewerkt.

#### *Verbeteren positie arbeidsmarkt arbeidsgehandicapten*

De gedachte achter de individuele studietoeslag is dat het vooral voor mensen met een arbeidshandicap van belang is de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door middel van het behalen van een diploma. Werkgevers zijn volgens de wetgever vaak huiverig om mensen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. De wetgever verwacht dat de drempel om een contract aan te bieden lager is als een werkgever ziet dat iemand met succes een studie heeft afgerond. Met het verstrekken van een individuele studietoeslag krijgen mensen met een arbeidshandicap een extra steun in de rug. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft. Ook biedt het een financiële compensatie voor

het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan. Deze studenten kunnen een beroep doen op de gemeente voor een studietoelage.

#### **Artikel 39. Innovatie**

In dit artikel wordt mogelijk gemaakt dat nog te ontwikkelen instrumenten buiten de verordening kunnen worden ontwikkeld en ingezet, zoals lokale of door het Rijk geïnitieerde pilotprojecten.

#### **Artikel 40. Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 41. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

In artikel 15 is het intrekken van de verordening loonkostensubsidie geregeld. Dit heeft te maken met het feit dat de grondslag voor deze verordening, in de vorm van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet, met de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)", is komen te vervallen.

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

Ook is in artikel 15 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 artikel 15, 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 De Ronde Venen 2015. 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 De Ronde Venen 2015 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, vierde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### **Voortzetting is niet mogelijk**

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet De Ronde Venen 2015 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 De Ronde Venen 2015 van toepassing (artikel 15, vijfde lid)

**Einde toelichting.**