

Re-integratieverordening Participatiewet 2023

De raad van de gemeente Montferland;

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders, met overneming van de daarin vermelden motieven;

Gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, tweede lid, en 10 b, vierde lid van de Participatiewet;

BESLUIT

Vast te stellen de 'Re-integratieverordening Participatiewet 2023'

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. wet: Participatiewet;
- c. verdienvermogen: De capaciteit om arbeid te verrichten en daarmee inkomsten te verwerven, uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon (WML).
- 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 de werkplek;
- e. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- g. 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;
- h. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- i. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- j. 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;
- k. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college kiest bij het aanbieden van een voorziening voor maatwerk: afhankelijk van het verdienvermogen van de persoon wordt het in te zetten instrumentarium bepaald.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en eventuele functionele beperkingen van een persoon.
4. 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 sociale raad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor 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.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2e, 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.
3. Het college biedt de goedkoopste 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 regeling en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als dit naar het oordeel van het college bij kan dragen aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringen op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. Innovatie

1. De gemeente kan – binnen de kaders van dit hoofdstuk- als experiment andere voorzieningen inzetten als dat nodig is om de kans op werk te vergroten.
2. Het doel van het experiment is om in het belang van de inwoners, nieuwe voorzieningen en werkwijzen te onderzoeken.
3. Een experiment duurt niet langer dan drie jaar.
4. Wanneer de uitkomst van het experiment reden geeft om de verordening aan te passen, kan de periode van het experiment verlengd worden tot het moment dat de nieuwe verordening geldig is.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon en
 - b. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.

Artikel 8. Participatieplaat

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college stelt nadere regels omtrent de hoogte van de premie zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. Arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 5.1, lid d, van de Verordening maatschappelijke ondersteuning Montferland 2022;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10; of
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4A.

Artikel 11. Tijdelijke Loonkostensubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 4A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon per maand.
3. De tijdelijk loonkostensubsidie wordt voor de duur van zes maanden verstrekt, maar kan met een periode van maximaal zes maanden worden verlengd als daartoe naar het oordeel van het college aanleiding bestaat.
4. De Tijdelijke loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 12. Uitstroompremie

1. Het college kan aan een persoon met recht op algemene bijstand een premie verstrekken als bedoeld in artikel 31 lid 2, sub j om daarmee de uitstroom uit de uitkering te stimuleren.

2. Het college stelt – als tot verstrekking van premie bedoeld in het eerste lid wordt overgegaan – bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze worden toegekend.

Artikel 13. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op basis van een proefplaatsing bij een werkgever onbeloofde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is dat de werkgever kan kijken of de persoon geschikt is voor het werk.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringen op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of dienst rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
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. De duur van de proefplaatsing hangt af van de duur van het dienstverband. In beginsel duurt de proefplaatsing 2 maanden. Bij gegronde redenen is de mogelijkheid tot verlenging maximaal 4 maanden. Bij een proefplaatsing van 2 maanden volgt een dienstverband van minstens 6 maanden. Bij een proefplaatsing tussen de 2 tot 6 maanden volgt een dienstverband van minimaal 12 maanden.

Hoofdstuk 4A. Specifieke bepalingen voor personen met een arbeidsbeperking

Paragraaf 4A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 14. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval 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 het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 4A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 15a. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSOPRO-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 twaalf uur per week;
 - d. de voorziening komt niet in aanmerking voor vergoeding vanuit de UWV werkvoorzieningen;
 - e. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;

- f. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
- g. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
- h. 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 opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 15b. 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, voor zover nodig 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 15c. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Paragraaf 4A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 15d. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in een dienstverband, zoals bij een proefplaats.

Artikel 15e. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 26 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 16a. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet zijn opgenomen in het register Loopbaancoach, NVS-Beroepenregister voor Jobcoaches of heeft het keurmerk Blik op Werk of Oval of een erkenning van het UWV.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van regiems en zwaarte met daarbij bij elk van de regiems een percentage aan begeleiding van het aantal gewerkte uren en de maximale duur van de regiems.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.

Artikel 16b. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 14 en 15a van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16c. 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 14 en 15a, 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 kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

Artikel 16d. 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 te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van interne werkbegeleiding.

Paragraaf 4A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 17. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

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

Artikel 18. 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.

Artikel 19. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 20. Hardheidsclausule

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

Artikel 21. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet 2018 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2018, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2018 voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verban met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet 2018 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 22. Inwerkingtreding en citeertitel.

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

's-Heerenberg, 5 oktober 2023

De raad van de gemeente Montferland

de griffier,

A.A. Meijer

de voorzitter,

H.H. de Vries

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad gekregen heeft, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak 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 helemaal 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.

Aanpassingen van de re-integratieverordening naar aanleiding van de wetwijziging Breed offensief

Op 1 juli 2023 wordt de Wet Uitvoeren Breed offensief, voor zover het de verordeningsplicht betreft, van kracht (Stb. 2022, 500). Daarmee wijzigt de Participatiewet. Het doel is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Gemeenten moeten hiervoor bij verordening zaken regelen. In hoofdstuk 4A van deze verordening zijn de maatregelen van het Breed offensief uitgewerkt. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Definities

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

Doelgroep

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

- met een algemene bijstandsuitkering;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend; als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de Participatiewet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- met een uitkering door de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- zonder uitkering;
- die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega 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 een, 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.

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 er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen.

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 (bij een visuele of motorische handicap) en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

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.

Praktijkroute

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Het is een procesroute waarbij het college door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon, welke vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vastleggen, daarbij rekening houdend met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en de 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.

Indeling in groepen, gerelateerd aan het verdienenvermogen

De inwoners die door ons moeten worden ondersteund bij het vinden van werk zijn onderverdeeld in vier doelgroepen. Een belangrijk criterium daarbij is 'het verdienenvermogen'. De hieronder genoemde percentages van het wettelijk minimum loon (WML) beschouwen wij overigens niet als harde grenzen, maar als richtinggevend voor de afwegingen op individueel niveau. In het schema wordt per subgroep op hoofdlijnen weergegeven welke dienstverlening nodig is.

Groep 1	Direct bemiddelbaar Structurele verdiencapaciteit > 100% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep wordt via de kortste weg aan het werk geholpen. De re-integratiedienstverlening aan de groep is minimaal. Wij gaan er vanuit dat deze groep snel op eigen kracht aan regulier werk kan komen.
Groep 2	Bemiddelbaar met tijdelijke ondersteuning Tijdelijke verdiencapaciteit <100% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep heeft een steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier werk. Hiervoor worden korte scholing en/of tijdelijke werkervaringsplaatsen (met behoud van uitkering of met kortdurende loonkostensubsidie) ingezet.
Groep 3	Bemiddelbaar met langdurige ondersteuning Structurele verdiencapaciteit 30- 100% Wettelijk Minimum Loon	Voor deze groep is het belangrijk om de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Het uitgangspunt bij de inzet van langdurige loonkostensubsidie is dat de inzet op klantniveau minimaal kostendekkend moet zijn.
Groep 4	Niet bemiddelbaar Structurele verdiencapaciteit <30% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep ontvangt langdurig een uitkering. Er is geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor maatschappelijke participatie is deze groep aangewezen op een zogenoemd zorgtraject of sociale activering. Deze ondersteuning vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociale domein.
Groep 5	Duurzaam arbeidsongeschikt Structurele verdiencapaciteit <30% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep is vergelijkbaar met groep vier. Het verschil is dat er door een onafhankelijke partij is vastgesteld dat de inwoners uit groep 5 duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

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. Met omstandigheden wordt bedoeld op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep langdurige 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.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt jaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de sociale raad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

In dit onderdeel zijn, in verband met het in de Wet Uitvoeren Breed offensief opgenomen expliciete aanvraagrecht, afwijzingsgronden opgenomen. Het onderdeel geeft ook invulling aan de met de Wet Uitvoeren Breed offensief geïntroduceerde verplichting om op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet regels te stellen met het oog op het afstemmen van verschillende voorzieningen binnen het sociaal domein.

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 de voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen.

Het betreft hier een kan-bepaling, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij 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.

Afstemming

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de meest voordelige en 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 individu gemaakt.

Het derde lid 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. 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 komen.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

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

Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Wij kiezen bewust niet voor verdere differentiatie om het leveren van maatwerk niet te frustreren.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplaats kan meerdere doelen hebben. Het kan gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt ingezet als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Een bestaande vacature mag nooit worden gecompenseerd met een werkervaringsplaats.

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

Artikel 5. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient 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.

Doelgroep sociale activering

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.

Geen verdringing

Het college ziet erop toe dat de aangeboden activiteit niet leidt tot verdringing van betaalde werkzaamheden. Dit wordt getoetst op het niveau van de organisatie waar iemand is geplaatst. Concreet betekent dit dat het onder meer moet gaan om werkzaamheden waarvoor binnen dezelfde organisatie niet wordt betaald, waarvoor geen vacatures open staan en dat het gaat om activiteiten die al geruime tijd niet meer betaald worden binnen die organisatie.

Artikel 6. Innovatie

Dit artikel bevat de mogelijkheid voor het college om door middel van experimenten andere (aanvullende) voorzieningen in te zetten dan de voorzieningen die al worden beschreven in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie.

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie

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

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a van de Participatiewet). Artikel 8. Participatieplaats Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grote 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. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het opdoen van arbeidsritme. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vierjaar (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 ge boden 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. Het college stelt de hoogte van de premie vast.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing. De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

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

Artikel 9, eerste lid:

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

Artikel 9, tweede lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen. Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke - perifere - voorzieningen

kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk

In dit onderdeel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. In dit onderdeel is een aanpassing gedaan in verband met het nieuwe hoofdstuk 4A, waarnaar wordt verwezen.

Artikel 11. Tijdelijke loonkostensubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie is een andere dan de loonkostensubsidie bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatste is in de Participatiewet gekomen via de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 11 van de verordening opgenomen tijdelijke loonkostensubsidie is niet noodzakelijkgericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Compensatie

Het doel van de tijdelijke loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de reïntegratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen

Artikel 12. Uitstroompremie

Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een premie verstrekken. Het college stelt bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend. Een dergelijke premie wordt (artikel 31 lid 2, sub j van de Participatiewet) niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend.

De premie mag ten hoogste C2,312,00 per kalenderjaar bedragen.

Artikel 13. Proefplaatsing

Op grond van 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 proefplaatsing gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten'. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen.

Hoofdstuk 4A artikel 14 t/m 20

Deze onderdelen zijn ingevoegd ter uitvoering van de aangevulde verordeningverplichtingen die voortvloeien uit de Wet Uitvoeren Breed offensief.

Artikel 14. 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.

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 vierde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde moet worden vastgesteld.

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

Artikel 15a. 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 de 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). De kosten van de voorziening moeten proportioneel zijn. Hierbij worden onder meer betrokken de duur en omvang van de arbeids-stageovereenkomst en de besparing op de uitkeringslasten (d). Wanneer het een voorziening betreft waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, of wanneer sprake is van een voorliggende voorziening waarop een beroep kan worden gedaan, wordt een voorziening niet toegekend. Ook wanneer de voorziening al is aangeschaft of gerealiseerd is voordat deze is aangevraagd, wordt het verzoek afgewezen (e).

Artikel 15b. 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 ambtshalve - dat wil zeggen zonder aanvraag - beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal 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. In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. 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 zesde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 15c. 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 15d. 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 het mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuint (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd. Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 15e. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij' werk

Het eerste lid bevat de termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in het 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 noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt de conclusie dat, tenzij de noodzaak voor ondersteuning redelijkerwijs niet eerder bekend kon zijn en daarmee 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 20 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 16a. 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.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningssplijcht.

Het derde lid bevat daarom een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan. Het vierde lid bevat een opdracht aan het college c.q. de uitvoeringsorganisatie om te stimuleren dat jobcoaching in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft 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 16b. 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 16c. 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. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het college moet onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching te doen.

Artikel 16d. 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 wordt bepaald.

Artikel 17. 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 16, 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. Hierbij is, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt. 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 verstrekking vervoersvoorziening.

Artikel 18. 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 16.

Artikel 19. 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 16. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 20. Hardheidsclausule

In deze verordening zijn de hoofdlijnen van re-integratievoorzieningen vastgelegd. Er kunnen zich echter concrete situaties voordoen waarin deze verordening niet voorziet. Dit artikel bepaalt dat het college in dergelijke situaties beslist in afwijking van deze verordening. Redelijkheid is hierbij het uitgangspunt.

Artikel 21. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

In artikel 28 is het intrekken van de oude re-integratieverordening geregeld. Ook is in dit artikel het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarde uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratie 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 28, derde 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 zoals deze gold voor 1 juli 2023. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan wordt de voorziening beëindigd. De periode van 12 maanden gaat in vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening