

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Wageningen 2022

De raad van de gemeente Wageningen;

Gelezen:

het voorstel aan de raad, vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders op 1 november 2022;

gelet op:

Gelet op:

- artikel 6 van de Participatiewet;
- artikel 8a, lid 1, sub a, c, d, e en lid 2 van de Participatiewet;
- artikelen 10b, lid 5 en lid 7 van de Participatiewet;
- artikel 147 van de Gemeentewet

Besluit

1. De re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Wageningen 2015 in te trekken en de re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Wageningen 2022 vast te stellen

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Wageningen;
 - doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - de wet: Participatiewet.

HOOFDSTUK 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 3.5, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 3.3, 3.4 en 3.7, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de ondersteuning en 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.
4. Het college stuurt de gemeenteraad elke 4 jaar een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

HOOFDSTUK 3. Voorzieningen

Artikel 3.1 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, onder 2°, van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 3.2 Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
 - a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzaken;
 - b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
 - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:
 - a. het doel van de proefplaatsing;
 - b. de duur van de proefplaatsing;
 - c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
 - d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
 - e. de wijze van begeleiding;
 - f. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden;
 - g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
 - h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - i. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

Artikel 3.3 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en

- b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Een werkstage heeft als doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie wordt verstaan.
3. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
4. Een werkstage kan worden aangeboden aan een persoon behorend tot de doelgroep, voor zover de desbetreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 3.4 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de verwachting is dat de persoon zonder deze stap niet tot betaalde arbeid geleid kan worden of als de maatschappelijke participatie van belanghebbende op deze wijze vergroot kan worden.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 3.5 Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. 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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 3.6 Scholing

- a. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
- b. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.
- c. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 3.7 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst met een maximale looptijd van 2 jaar.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300, - per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Het college biedt de persoon die minimaal 6 maanden werkzaamheden als bedoeld in lid 1 verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 3.6 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Vrijgesteld van de plicht tot het verrichten van additionele werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1 is:
 - a. belanghebbende die op het moment van aanvraag voor algemene bijstand voor ten minste 8 uur per week vrijwilligerswerk verricht, waarvoor toestemming is verkregen van het college;
 - b. belanghebbende die zorgtaken verricht als mantelzorger voor tenminste 8 uur per week. Het aantal uren kan op basis van individuele omstandigheden lager vastgesteld worden.
6. Het college bepaalt op welke wijze dient te worden aangetoond dat sprake is van een vrijstellingsgrond als bedoeld in het voorafgaande lid.

Artikel 3.8 Participatievoorziening beschut werk

1. Om de in artikel 10b, lid 1, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Voor zover nodig worden 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, lid 1, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
- a. sociale activering als bedoeld in artikel 3.4;
 - b. scholing als bedoeld in artikel 3.6;
 - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 3.10;
 - d. schuldhelpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening.

Artikel 3.9 Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

Artikel 3.10 Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.
5. Indien de persoon als bedoeld in lid 1 vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op persoonlijke ondersteuning, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
6. Het college betreft de persoon en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
7. Als de werkgever de persoonlijke ondersteuning zelf wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
 - a. een collega medewerker die:
 - i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - ii. minimaal 6 maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;
 - iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
 - b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
 - i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;
 - ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
 - c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
 - i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten;
 - ii. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';
 - iii. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
9. Als de werkgever de persoonlijke begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals jaarlijks wordt vastgelegd in het besluit Normbedragen Voorzieningen UWV (e.v.).

Artikel 3.11 Incidentele loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een medewerker die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de incidentele loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal éénmaal per 12 maanden beoordeelt het college of de incidentele loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
 - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

HOOFDSTUK 4 Overige voorzieningen**Artikel 4.1 Werkplekaanpassing**

1. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste 6 maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.

Artikel 4.2 Meeneembare voorzieningen

1. Definities:
 - a. Meeneembare voorziening:
 - i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten;
 - ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en;
 - iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
 - b. Belanghebbende in de zin van dit artikel:
 - i. de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.
2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal 6 maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.
3. In afwijking van lid 2 sub b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en/of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel 4.3 Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Geen aanspraak op de in lid 1 genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de verstrekking van overige voorzieningen, waarbij bepaald kan worden welke voor welke specifieke voorzieningen vergoedingen mogelijk zijn.

Artikel 4.4 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van lid 1 is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding.

HOOFDSTUK 5 Slotbepalingen**Artikel 5.1 Hardheidsclausule**

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

Artikel 5.2 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Wageningen 2015 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Wageningen 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 Gemeente Wageningen 2015 voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze nieuwe verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in lid 2, sub a
3. Het college kan na afloop van de in lid 2, sub a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Wageningen 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in lid 2.

Artikel 5.3 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Wageningen 2022

Aldus besloten in de openbare vergadering van 12 december 2022,

de voorzitter,

de griffier,

Toelichting**Algemeen**

Op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Participatiewet, heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om 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 en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen bepalen dat personen

uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de Re-integratieverordening. In de verordening wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, lid 1, sub a, en 10, lid 1, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, lid 5, van de Participatiewet (artikel 8a, lid 1, sub c, en lid 2, sub c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, lid 6, Participatiewet (artikel 8a, lid 1, sub d, en lid 2, sub c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, lid 1, sub e, en 10b, lid 4, van de Participatiewet)

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld

Artikel 1.1 Begrippen

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, lid 1, sub a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, lid 5, sub b, 35, lid 4, sub b, en 36, lid 3, sub b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, lid 2, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de IOAW;
- personen met een uitkering ingevolge de IOAZ;
- personen zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2.1 Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, lid 2, sub a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening zorgdragen voor de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 3.3 (werkstage), 3.4 (sociale activering) en 3.5 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 3.5 (detacheringsbaan) aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 3.6), beschut werk (artikel 3.8), ondersteuning bij

leer-werktrajecten (artikel 3.9), persoonlijke ondersteuning (artikel 3.10), loonkostensubsidie (artikel 3.11) en uitstroompremies (artikel 4.4).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2.1, lid 4, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt elke 4 jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2.1, lid 5.

Artikel 3.1 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Beëindigingsgronden

Lid 2 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 detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3.1, lid 2, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, lid 5, sub b, 35, lid 4, sub b, en 36, lid 3, sub b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie 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 2 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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3.2 Proefplaatsing

Het instrument proefplaatsing is van belang om belanghebbende en de betrokken werkgever actief met elkaar kennis te laten maken en draagt zo bij aan een succesvolle matching. Het instrument kan worden ingezet als de verwachting gerechtvaardigd is dat een plaatsing bij een reguliere werkgever binnen 2 maanden kan worden bewerkstelligd. De periode van 3 maanden kan telkens met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaatsing van 6 maanden indien dit in het belang van belanghebbende is.

Lid 3 sub d biedt de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen indien langer dan 3 maanden nodig is om de loonwaarde van belanghebbende te kunnen bepalen. In het belang van belanghebbende dient in die gevallen te worden beoordeeld of de proefplaatsing omgezet kan worden naar een dienstverband, bijvoorbeeld met een forfaitaire loonkostensubsidie.

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

Uitgangspunt is dat – vanwege het doel van de proefplaatsing – het aantal werkzame uren tijdens de proefplaatsing gelijk is aan het aantal werkzame uren in het dienstverband. Op basis van sub f dient de werkgever dit ook vooraf te verklaren. Hierdoor wordt voorkomen dat belanghebbende meer uren met behoud van uitkering aan de slag gaat dan het aantal uren waarvoor hij uiteindelijk in dienst wordt genomen. Het kan echter voorkomen dat tijdens de proefplaatsing blijkt dat belanghebbende niet in staat is het aantal werkzame uren ook daadwerkelijk te werken. In dat geval kan het aantal werkzame

uren op basis van het dienstverband, in het belang van belanghebbende, lager worden vastgesteld hetgeen vervolgens de werkgever niet is aan te rekenen.

Voorkomen moet worden dat misbruik wordt gemaakt van de voorziening. Vandaar dat de werkgever op basis van lid 4 sub h moet verklaren dat er geen sprake is van verdringing of het onverantwoord beïnvloeden van de concurrentieverhouding. In dat kader dient door de werkgever te worden verklaard dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor die functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

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

Artikel 3.3 Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de 3 criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 3.3, lid 1, sub b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende 12 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 5 jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Lid 2 geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan 2 doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Geen verdringing

In lid 5 is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In lid 6 is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze

schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 3.4 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, lid 1, sub c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 3.4, lid 1).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, lid 1, sub 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.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Lid 2 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.

Artikel 3.5 Detacheringsbaan

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

Lid 1 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 detacheringsbureau zijn. In lid 2 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.

Geen verdringing

In lid 3 is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van 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 3.6 Scholing

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.

Startkwalificatie

Volgens Art 6 lid 1 sub d PW wordt onder een startkwalificatie verstaan: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonder-

wijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, bedoeld in artikel 2.5 onderscheidenlijk 2.4 van de Wet voortgezet onderwijs 2020. 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. Zij worden teruggeleid naar het reguliere onderwijs.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Als een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden. Zie artikel 10a lid 5 Pw. Dit geldt vanaf 6 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 in het arbeidsproces van de persoon. Zie artikel 3.7 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 3.7 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, lid 8, van de Participatiewet en lid 1 van artikel 3.7 van deze verordening). 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 (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 werkteerrein 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 4 jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na 9 maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, lid 8, 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, lid 9, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, lid 10, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, lid 6, 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, lid 1, sub d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, lid 2, sub j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 300 per 6 maanden.

Artikel 3.8 Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, lid 1, 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 het 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, lid 7, 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.

Lid 1

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, lid 7, van de Participatiewet.

Lid 2

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 lid 2. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter 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 3.9 Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

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

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijkskas 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 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet.

Artikel 3.10 Persoonlijke begeleiding

Persoonlijke begeleiding is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de medewerker actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de medewerker.

In artikel 3.10 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder

die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Jobcoaching is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de medewerker en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingensystematiek van het UWV, "Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019" (e.v.) en het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV 2019.

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Teneinde de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harrie-training of de Mentorwijs training. Aan een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 3.11 Loonkostensubsidie

Doelgroep loonkostensubsidie (lid 1)

Doel van het instrument "loonkostensubsidie als re-integratie instrument" is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking (art. 10d Participatiewet) waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit.

Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijkheid om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdien capaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdien capaciteit.

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

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingensystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Artikel 4.1 Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 4.2 Meeneembare voorzieningen

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

Bij een voorliggende voorziening (lid 2 sub c) kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis, aanvullende) zorgverzekering (en waar een eigen bijdrage voor wordt gevraagd), Wmo of UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn (lid 2 sub e), wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Adequaat (lid 4) houdt in dat de voorziening haar doel moet bereiken op het gebied van het kunnen uitvoeren van werkzaamheden/arbeidstoeileiding. In dit geval dat de belanghebbende door inzet van de meeneembare voorziening 'normaal' kan functioneren/naar behoren de werkzaamheden kan verrichten. Dit is de norm voor de bepaling of de goedkoopste voorziening ook adequaat werkt. Voldoen meerdere voorzieningen aan dit criterium, dan zal de gemeente de goedkoopst adequate voorziening beschikken.

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven (lid 5). Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

Artikel 4.3 Overige vergoedingen

De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Deze kosten kunnen zeer divers zijn. Een limitatieve opsomming hiervan is moeilijk te geven. Enkele voorbeelden van deze kosten zijn reiskosten, sollicitatiekosten, kosten kinderopvang. Ook bijvoorbeeld kosten die voortvloeien uit nader onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden van de cliënt kunnen hier onder vallen.

In lid 2 is bepaald dat geen vergoeding wordt verstrekt voor zover hiervoor een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening.

Het college kan nadere regels stellen over de verstrekking van overige voorzieningen. Er kan bijvoorbeeld bepaald worden voor welk soort kosten een vergoeding verstrekt kan worden. Verder bestaat de mogelijkheid om een beperking aan te brengen in de doelgroep waarvoor vergoeding van een bepaalde kostensoort mogelijk is. Er kan bijvoorbeeld voor gekozen worden om niet-uitkeringsgerechtigden geen vergoeding te geven voor bepaalde kostensoorten.

Artikel 4.4 Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet).

Artikel 5.2 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 5.1 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3.1, lid 2, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 5.2, lid 2, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Wageningen 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 Gemeente Wageningen 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

5.2, lid 3). 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 Gemeente Wageningen 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 Gemeente Wageningen 2015 van toepassing (artikel 5.2, lid 4, van deze verordening).