

## Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht - Heuvelland 2023

De raad van de gemeente Gulpen-Wittem;

- gezien het voorstel van burgemeester en wethouders, hierna te noemen het College, d.d. 7 november 2023;
- gelet op de artikelen 8a, eerste lid en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet, artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, alsmede de Algemene Wet Bestuursrecht;

besluit vast te stellen: de Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht - Heuvelland 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 Participatiewet;
- b. grote afstand tot de arbeidsmarkt; deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn/ de toegewezen werkzaamheden uit te voeren en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de Participatiewet;
- g. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de Participatiewet;
- h. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang te laten verkrijgen op basis van loonwaarde-vaststelling 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: de 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 Participatiewet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- l. wet: Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW) en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

### Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie

#### Artikel 2 Evenwichtige verdeling voorzieningen

1. Het College kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen uit de doelgroep.
2. Het College draagt zorg voor een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de wettelijke doelgroepen om het beoogde doel, werken/participeren naar vermogen, te bereiken. Op basis van maatwerk wordt de noodzaak en doeltreffendheid van de voorziening beoordeeld.
3. Het College houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt, de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon middels het toepassen van maatwerk. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij/zij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
4. 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.

## Hoofdstuk 3 Voorzieningen

### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het doel van de inzet van voorzieningen is het bevorderen van werken c.q. participeren naar vermogen van personen uit de doelgroep door het opdoen van werkervaring, het aanleren van vaardigheden of kennis, het opdoen van werkritme, maatschappelijke participatie, dan wel door het op andere wijze vergroten van de persoonlijke, economische en maatschappelijke zelfredzaamheid.
2. Conform het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap houdt het College bij inzet van de voorzieningen rekening met de functionele beperkingen van de betreffende persoon middels het toepassen van maatwerk. Dit ter versterking van gelijke kansen van mensen met een beperking.
3. Het College zet conform art 87 lid 1 EG-Verdrag (verboden staatssteun) uitsluitend voorzieningen in als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloed worden.
4. Het College zet uitsluitend voorzieningen in als dit niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt.
5. Het College kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet (meer) behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het College onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
6. 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 Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet;
  - 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.
7. Het College biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het College houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.
8. De kosten van de voorzieningen(en) zijn naar het oordeel van het College proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

### Artikel 4 Subsidie- en budgetplafonds

Het College kan één of meerdere subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de in deze verordening genoemde voorzieningen. Het College bepaalt daarbij hoe de beschikbare budgetten evenwichtig worden verdeeld.

### **Artikel 5 Diagnose**

1. Het College brengt door inzet van diagnostische voorzieningen het arbeidsvermogen, de zelfredzaamheid en de begeleidingsbehoefte van de doelgroep in beeld, en daarmee de mogelijkheden op het gebied van re-integratie. Op basis van de resultaten van de diagnose wordt adequate inzet van voorzieningen beoordeeld en worden de beschikbare middelen efficiënt ingezet.

### **Artikel 6 Werkstage**

1. Het College kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, als deze nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt, of langer dan een jaar geleden actief is geweest op de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkstage 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 werkstage; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### **Artikel 7 Sociale activering**

1. Het College kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering gericht op arbeidsinschakeling of, voor zover arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie.
2. Het College stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het College biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### **Artikel 8 Scholing**

1. Het College kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. De inzet van scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. inzet van scholing heeft tot doel het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief en is gericht op bemiddeling en/of aanbodversterking; en
  - b. inzet van scholing is in principe gericht op het behalen van een startkwalificatie, of indien dit niet haalbaar is, op het behalen van een arbeidsmarktkwalificatie.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
4. Het College stelt het bedrag van de maximale scholingskosten vast.

### **Artikel 9 Participatieplaats**

1. Het College kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Een participatieplaats wordt ingezet voor personen die niet werkzaam zijn of met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. 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.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, wordt halfjaarlijks achteraf uitgekeerd, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a van de Participatiewet, zesde lid, bedraagt € 50,- per maand dus € 300,- per 6 maanden.
6. Gedurende de periode van de participatieplaats biedt de inlener begeleiding, instructie/training en/of scholing.

### **Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk**

1. Het College verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, 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 Participatiewet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
  - b. ondersteuning op grond van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening;
  - c. alle in deze verordening opgenomen voorzieningen.

#### **Artikel 11 Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het College kan, overeenkomstig artikel 10f van de Participatiewet, 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;
  - c. personen die niet ingeschreven staan aan een onderwijsinstelling.
2. Er wordt alleen ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of werkgever wordt geboden onvoldoende is.
3. De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Er vinden tussentijdse evaluaties plaats waarbij wordt beoordeeld of ondersteuning nog nodig is.

#### **Artikel 12 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 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief.

#### **Artikel 13 Persoonsgebonden re-integratiebudget**

1. Het College kan aan een persoon uit de doelgroep de mogelijkheid aanbieden om met een persoonsgebonden re-integratiebudget zijn of haar re-integratietraject zelf vorm te geven. Toekenning van een persoonsgebonden re-integratiebudget (prb) vindt uitsluitend plaats op aanvraag van deze persoon.
2. Een prb wordt ingezet voor een re-integratietraject met als doel het duurzaam verwerven van voldoende inkomsten om zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien, hetzij middels een algemeen geaccepteerde arbeid, hetzij middels zelfstandig ondernemerschap.
3. Voor personen als genoemd in artikel 11 van deze verordening kan een prb worden ingezet ter bekostiging van noodzakelijke ondersteuning bij leer-werktrajecten met als doel het voorkomen van schooluitval en het behalen van een startkwalificatie.
4. Het College beoordeelt de aanvraag voor een prb aan de hand van een door de aanvrager en de uitvoerder van het traject ondertekend re-integratieplan en stelt de maximale hoogte van het prb jaarlijks vast.
5. Financiering van het prb gebeurt op basis van het principe no cure-less pay en betaling vindt rechtstreeks plaats aan de uitvoerder van het re-integratietraject.

#### **Artikel 14 Begeleiding gericht op arbeidsinschakeling**

Het College kan personen behorende tot de doelgroep van deze verordening begeleiding en ondersteuning bieden die noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 15 Proefplaats**

1. Het College kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als behorende tot de doelgroep in deze verordening, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaats is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie of de arbeidsinschakeling van een persoon bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Een proefplaats kan ook gericht zijn op het bepalen van de loonwaarde.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

- b. het College verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
  - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen;
  - f. het aantal werkuren per week van het aansluitende reguliere werk is groter dan wel gelijk is aan het aantal werkuren per week gedurende de proefplaats.
5. Het College weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet.
  6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
  7. Het College kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief.

#### **Artikel 16 Detacheringsbaan**

1. Het College kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een bijzondere vorm van de detacheringsfaciliteit is de groeibaan conform de beleidsregels Gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2023.
4. Het College maakt gebruik van de uitvoeringsorganisatie of een marktpartij die deze dienst aanbiedt.
5. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 17 Tijdelijke loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

1. Het College kan een loonkostensubsidie anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50% van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer;
3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
  - a. Voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
  - b. Geen startkwalificatie bezit;
  - c. Ouder is dan 50 jaar; of
  - d. Alleenstaande ouder is.
4. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
5. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. De 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.
7. Het College kan nadere regels stellen inzake de tijdelijke loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers.

#### **Artikel 18 Vrijwilligerswerk**

1. Het College kan personen behorende tot de doelgroep van deze verordening toestemming verlenen tot het verrichten van vrijwilligerswerk.

2. Het doel van vrijwilligerswerk is maatschappelijke participatie, waarbij het gaat om maatschappelijk zinvolle activiteiten. Vrijwilligerswerk mag niet in de weg staan van het verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Vrijwilligerswerk is niet beperkt in duur en omvang.
4. De afspraken die gemaakt worden in het kader van vrijwilligerswerk worden vastgelegd in een contract.
5. Het College verwacht van de werkgever/vrijwilligersorganisatie dat deze zich gedraagt zoals een goed werkgever betaamt.

#### **Artikel 19 Onkostenvergoeding**

1. Het College kan een onkostenvergoeding verstrekken aan personen uit de doelgroep voor kosten die gemaakt zijn in het kader van re-integratie en arbeidsinschakeling.
2. Betaling van de onkostenvergoeding vindt achteraf plaats na overlegging van een betalingsbewijs.
3. Wanneer aanspraak kan worden gemaakt op vergoeding van de onkosten door derden, dan preleert de vergoeding door derden.

#### **Artikel 20 Aanpalende beleidsvelden**

Het College kan personen uit de doelgroep voorzieningen aanbieden vanuit aanpalende beleidsvelden. Voorbeelden van aanpalende beleidsvelden zijn schuldhulpverlening, WMO-voorzieningen, jeugdvoorzieningen etc. Op de inzet van deze voorziening is het beleid van het desbetreffende beleidsveld van toepassing.

#### **Artikel 21 Overige bepalingen over voorzieningen**

1. Indien werken met behoud van uitkering op een werkplek plaatsvindt zoals bedoeld in de in deze verordening opgenomen voorzieningen participatieplaats, werkstage of sociale activering, dan mag dit in geen geval leiden tot arbeidsverdringing. Daartoe worden de volgende toetsingscriteria toegepast:
  - a. De functies beïnvloeden de concurrentieverhoudingen niet nadelig;
  - b. Het gaat niet om activiteiten waarvoor de deelnemer of een ander normaal gesproken betaald wordt of minder dan twee jaar geleden nog betaald werd;
  - c. Het gaat niet om eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden waar salaris voor werd betaald;
  - d. Het gaat niet om werkzaamheden die eerder in de betreffende organisatie zijn wegbezuinigd;
  - e. Er staat geen vacature open voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten als die bij de participatie- en activeringsplaatsen worden uitgevoerd;
2. Het is niet mogelijk om de verschillende vormen van werken met behoud van uitkering (werkstage, participatieplaats, proefplaats) te cumuleren bij dezelfde werkgever, wanneer er sprake is van voortzetting van vergelijkbare werkzaamheden.
3. Het College verwacht van de werkgever dat deze zich gedraagt zoals een goed werkgever betaamt. Dat betekent onder andere dat de werkgever zorg draagt voor een deugdelijke verzekering van de werknemer voor zowel aansprakelijkheid als ongevallen.
4. De afspraken die gemaakt worden in het kader van de voorzieningen proefplaats participatieplaats en werkstage worden vastgelegd in een trajectcontract.

### **Hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief**

#### **Artikel 22 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het College verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de Participatiewet, 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.
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 Participatiewet.
4. Het College stelt binnen 6 maanden na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het College neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

### **Artikel 23 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Het College kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3 van deze verordening, de volgende voorwaarden:

- a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud, tenzij hij/zij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
- b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
- c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden met een minimale uren-omvang van 12 uur per week;
- d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
- f. er is naar het oordeel van het College geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het College proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

### **Artikel 24 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het College worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het College kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het College bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het College onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 13 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het College kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het College bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning en/of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het College onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
7. Het College maakt na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het College een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

### **Artikel 25 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 de motivering aan of welke voorziening dit betreft.

### **Artikel 26 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 of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Dit kan een strategische re-integratiepartner of een derde organisatie zijn.

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 (artikel 30 van deze verordening).
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

#### **Artikel 27 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 4 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 28 Jobcoaching**

1. Jobcoaching heeft tot doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachings periode zelfstandig de werkzaamheden kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is de werknemer (verder) te begeleiden in het werk
2. Een jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan:
  - a. de kwaliteitseisen zoals deze door het UWV zijn beschreven in het meest actuele 'Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, of
  - b. hbo werk- en denkniveau en een opleiding tot jobcoach gevolgd hebben waarvoor een certificaat is behaald.
3. Voor de verdere voorwaarden met betrekking tot de voorziening jobcoaching worden dezelfde regels gehanteerd als gehanteerd door het UWV.
4. De intensiteit van de jobcoaching wordt onder ander bepaald op basis van het jobcoachplan, waarin onder meer het aantal en de complexiteit van de doelen en het aantal contactmomenten zijn meegewogen.
5. Het begeleidingsregime bestaat het eerste jaar uit 10%, het tweede jaar uit 5% en het derde jaar (optioneel) uit 3% van de contracturen van de werknemer.
6. Het College kan van de in het tweede lid bedoelde criteria afwijken.
7. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, kan het College deze bij voorrang aanbieden.
8. Voordat het College de jobcoaching beëindigt verricht het College onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het College van dit onderzoek afzien. .

#### **Artikel 29 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 23a tot en met 23e van deze verordening van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 30 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 23a tot en met 23e, van deze verordening 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 hanteert voor de subsidie voor het organiseren van jobcoaching hetzelfde tarief als voor een externe jobcoach, zoals bedoeld in artikel 28 van deze verordening.
4. Het College kan in beleidsregels uitwerken:



- a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
  - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
  - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
  - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
- a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
  - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

### **Artikel 31 Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het College een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Een interne werkbegeleider voldoet aan de volgende kwaliteitseisen:
  - a. het volgen van een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek. Zoals bijvoorbeeld de 'Harrie helpt' training van het CNV; en
  - b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en
  - c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
  - d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
3. Voor een vergoeding van de interne werkbegeleiding gelden de volgende vergoedingen:
  - a. het begeleidingsniveau 'licht' wordt gehanteerd en vertaald naar een maximumbedrag en maximaal te besteden aantal uren. De vergoeding wordt gebaseerd op de normbedragen zoals die door het UWV worden opgesteld overeenkomstig aangepast aan het actuele kalenderjaar.
  - b. de vergoedingen zijn gebaseerd op een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uren of meer per week. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 uren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.

## **Hoofdstuk 5 Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

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

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

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

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 34 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het College kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.

3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het College besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

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

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

### **Artikel 36 Deskundig oordeel**

Ter bepaling van de noodzaak, aard en omvang van de voorzieningen genoemd in artikel 31 tot en met artikel 35 van deze verordening kan het College indien nodig een deskundig oordeel en advies inwinnen.

## **Hoofdstuk 6 Tegenprestatie**

### **Artikel 37 Tegenprestatie**

1. Het College kan personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, 1°, 5°, 6° Participatiewet op basis van artikel 9, lid 1, onder c Participatiewet verplichten tot het verrichten van een tegenprestatie.
2. Het College kan personen als bedoeld in artikel 9, lid 2, 5 en 7 Participatiewet vrijstellen van het verrichten van een tegenprestatie. Daarnaast kan het College vrijstelling van tegenprestatie verlenen aan:
  - a. personen die mantelzorg verrichten;
  - b. personen die een deeltijdbaan vervullen, welke qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van de tegenprestatie;
  - c. personen die een re-integratietraject/inburgeringstraject volgen en waarbij het aantal trajecturen qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van de tegenprestatie.
3. Het College hanteert bij de inzet van de tegenprestatie de volgende criteria:
  - a. de werkzaamheden zijn maatschappelijk nuttig en onbeloond;
  - b. de tegenprestatie is niet gericht op re-integratie;
  - c. de werkzaamheden zijn additioneel;
  - d. de werkzaamheden moeten afgestemd zijn op het vermogen van de belanghebbende;
  - e. de tegenprestatie duurt maximaal 6 maanden;
  - f. de omvang van de tegenprestatie is niet groter dan 20 uur/week;
4. De tegenprestatie mag arbeidsinschakeling of het verrichten van re-integratie-inspanningen niet belemmeren.

## **Hoofdstuk 7 Slotbepalingen**

### **Artikel 38 Toezicht, informatieplicht en bewaarplicht**

1. Het College kan personen aanwijzen, die zijn belast met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze verordening en de daarop gebaseerde nadere regelgeving én de verplichtingen genoemd in de Algemene wet bestuursrecht.
2. Aan subsidies op grond van deze verordening en de daarop gebaseerde besluiten is de verplichting verbonden, dat de subsidieontvanger aan een toezichthouder alle medewerking verleent, die deze redelijkerwijs kan vorderen bij de uitoefening van zijn bevoegdheden.
3. De subsidieontvanger bewaart alle bewijsstukken, die aan de subsidieverstrekking ten grondslag liggen, gedurende de in de toekenningsbeschikking bepaalde termijn. De bewijsstukken dienen tenminste gedurende drie jaar na de vaststelling van de subsidie te worden bewaard. Alle bewijsstukken dienen op verzoek voor controledoeleinden ter beschikking te worden gesteld.

### **Artikel 39 Meldingsplicht bij gewijzigde omstandigheden**

De subsidieontvanger doet onmiddellijk schriftelijk mededeling aan het College van alle feiten en omstandigheden, die van belang zijn voor de beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de subsidie.

### **Artikel 40 Hardheidsclausule en zaken waarin de verordening niet voorziet**

1. Het College kan in gevallen van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in deze verordening opgenomen bepalingen.
2. In alle gevallen waarin deze verordening en de daarop gebaseerde nadere regelgeving niet voorziet, beslist het College.

### **Artikel 41 Nadere regelgeving**

Het College is bevoegd, met de mogelijkheid van onder mandaat, nadere regels te stellen aangaande de voorzieningen genoemd in deze verordening.

## Artikel 42 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De volgende verordeningen en uitvoeringsbesluiten worden ingetrokken:
  - a. Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.;
  - b. Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015.

Op voorzieningen en subsidies die zijn verstrekt voor de inwerkingtredingsdatum van deze verordening en die zijn gebaseerd op de Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v., blijft die verordening van toepassing voor de duur van de periode waarover deze voorziening en subsidie is toegekend. In uitzonderlijke gevallen kan het College hiervan afwijken.

## Artikel 43 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2023.

*Aldus besloten door de raad van de gemeente Gulpen-Wittem in de openbare raadsvergadering van 21 december 2023.*

*de raadsgriffier,  
mr. R. Reichrath*

*de voorzitter,  
ing. N.H.C. Ramaekers-Rutjens*

## Toelichting

### Algemeen

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

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

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

of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet).

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

#### **Aanpassingen naar aanleiding van wetwijziging 'Breed offensief'**

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetwijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschermt werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1 Definities**

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

#### **Doelgroep**

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene Nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het College aangeboden voorziening.

#### **Overige voorzieningen**

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

#### **Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het College noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach.

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

#### 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 voorzieningen

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

#### Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het College deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 8), de participatievoorziening beschut werk, ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 11), persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 12), loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers (artikel 17) en proefplaats (artikel 15).

#### 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, derde lid, is opgenomen waarmee het College in ieder geval rekening moet houden.

#### 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).

#### Weigeringsgronden

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

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

#### Beëindigingsgronden

Het zesde lid geeft aan dat het College een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het

opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een 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.

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

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### Afstemming

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

#### Artikel 4 Subsidie- en budgetplafonds

De door het rijk beschikbaar gestelde middelen voor re-integratie zijn beperkt. Artikel 4 geeft het College de mogelijkheid een plafond in te stellen. Het College kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het College moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het College dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan het College om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

#### Artikel 5 Diagnose

Het College heeft de beschikking over verschillende diagnose-instrumenten. Deze worden ingezet om het arbeidsvermogen, de zelfredzaamheid en de begeleidingsbehoefte van de doelgroep in beeld te brengen. Op basis van de resultaten van de diagnose wordt duidelijk welke instrumenten kunnen worden ingezet. Middelen zijn schaars en diagnose dient om deze efficiënt in te zetten. Het College heeft de beschikking over de volgende diagnostische voorzieningen:

- diagnose werkfitheid;
- medische diagnostiek;
- arbeidsdeskundige diagnostiek (mede ten behoeve van loonwaarde-meting bij loonkostensubsidie);
- praktijkdiagnose in een reële werkomgeving;
- aanvullende diagnostiek die het doel.

Deze opsomming is niet limitatief.

#### Artikel 6 Werkstage

Deze vorm van werkstage heeft veel raakvlakken met de zgn. werkervaringsplaats die bij uitvoerders bekend is. Een werkstage is bedoeld voor bijstandsgerechtigden waarbij werknemersvaardigheden aanwezig zijn, maar de beroepsvaardigheden nog (verder) ontwikkeld moeten worden. De bijstandsgerechtigde voert werk uit bij een externe werkgever. Er wordt al een prestatie verricht, maar er is nog wel veel begeleiding nodig. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar er wordt een specifieke overeenkomst vastgesteld met hierin omschreven de leerdoelen. Daarin wordt onder andere vastgelegd dat het bedrijf adequate werkbegeleiding aanbiedt en worden afspraken gemaakt over jobcoaching door de gemeente.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring.

De expliciete doelen zijn:

- het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden;
- dat gedurende de afgesproken uren en maanden werkervaring wordt opgedaan;
- het opbouwen en behouden van werkritmes (arbeidsgewenning);
- het in beeld brengen van de praktische belastbaarheid;
- het in beeld brengen en trainen van algemene vaardigheden zoals het omgaan met collega's;
- leidinggevend, conflicthantering, zelfredzaamheid, initiatief nemen, zelfstandigheid, communicatieve vaardigheden en samenwerking;
- het ontdekken van de eigen mogelijkheden en beperkingen;
- het trainen van die vaardigheden die nog onvoldoende aanwezig zijn.

#### Wanneer is sprake van een stage?

Er is sprake van een stage als men binnen een werkomgeving activiteiten verricht waarbij het leeraspect centraal staat. Voor het verrichten van een stage is het van essentieel belang dat de werkzaamheden van een stagiair zich duidelijk onderscheiden ten opzichte van die van een 'gewone werknemer'. De werkzaamheden van een gewone werknemer zijn hoofdzakelijk van productieve aard, gericht op het maken van omzet, winst of het behalen van doelen (etc.).

Een aantal kenmerkende criteria van een stage zijn:

- er is sprake van een schriftelijke stage overeenkomst met begin- en einddatum;
- er is een duidelijk leerplan waarin de beoogde leerdoelen concreet benoemd zijn;
- inzichtelijk kan worden gemaakt of en hoe de leerdoelen zijn of worden bereikt;
- de begeleiding van de stagiair moet gericht zijn op het leeraspect en niet op het behalen van productie. Er is voorzien in evaluatiemomenten;
- de stagiair bezet een additionele plaats en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet;

Van belang is dat de feitelijke situatie en de daadwerkelijk uitgevoerde taken bepalend zijn voor het oordeel of sprake is van een stage.

#### Welke beloning is minimaal vereist bij een stage?

Voor een stage geldt geen wettelijk vereiste minimumbeloning. Wel kan een cao-afspraken bevatten over de beloning van stagiairs. Als de werkgever aangesloten is bij een van de cao-partijen of als de cao algemeen verbindend is verklaard, is de werkgever aan een eventueel in de cao opgenomen beloningsafpraak voor stagiairs gebonden.

#### Wanneer is geen sprake van een stage maar van werk?

Er is geen sprake van een stage als niet aan voormelde criteria wordt voldaan. Dan immers staat niet het leeraspect centraal, maar gaat het om werken. Juridisch gezien is dan sprake van een arbeidsovereenkomst en heeft betrokkene aanspraak op het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag. Ook het 'opdoen van werkervaring' of een inwerkperiode worden beschouwd als werk.

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

#### Opstellen schriftelijke overeenkomst

Er is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst moet worden opgesteld. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar er wordt een specifieke overeenkomst vastgesteld met hierin omgeschreven de leerdoelen. Hierin moet 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.

College stemt duur van activiteiten af op persoon

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

#### **Artikel 7 Sociale activering**

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

##### **Begrip sociale activering**

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35)

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon.

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

#### **Artikel 8 Scholing**

##### **Startkwalificatie**

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

##### **Jongeren**

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

##### **Scholing in combinatie met participatieplaats**

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

Zie ook artikel 9 over de voorziening participatieplaatsen.

#### **Artikel 9 Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 8. 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 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 vier jaar (artikel 10a Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het College of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

#### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het College voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag.

### **Artikel 10 Participatievoorziening beschut werk**

#### Algemeen

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

#### Eerste lid

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

#### 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 de persoon, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het College is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de 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 schuldhelpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

### **Artikel 11 Ondersteuning bij leer-werktraject**

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

uit artikel 10f Participatiewet. Artikel 10f Participatiewet bepaalt voorts dat het College uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die niet ingeschreven staan op 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 Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het College vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f 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 Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

#### **Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning bij werk**

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in artikel 23. Deze bepaling verwijst daarom naar dit artikel, waarbij ook wordt verwezen naar de uit dit artikel voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

#### **Artikel 13 Persoonsgebonden re-integratiebudget**

Bij de beoordeling van een aanvraag prb gelden de volgende criteria:

1. Een aanvraag prb wordt schriftelijk bij het College de ingediend voorafgaand aan de startdatum van een traject.
2. De uitvoerder van het traject voldoet aan de door het College vastgestelde kwaliteitseisen.
3. De maximale duur van het traject is één jaar.
4. Een prb kan maximaal éénmaal per twee jaar worden toegekend.
5. Plaatsing, gedurende minimaal twee maanden, op een betaalde werkplek of in een van de vormen van werk genoemd in artikel 13 van deze verordening, dan wel inleveren van een toetsbaar ondernemingsplan maken deel uit van het traject.
6. Het doel van het re-integratietraject is opgenomen in het re-integratieplan.

Het prb wordt alleen dan volledig uitbetaald indien de uitvoerder van het traject aantoont dat het doel is bereikt.

#### **Artikel 14 Begeleiding gericht op de arbeidsinschakeling**

Dit artikel omvat de begeleiding gericht op de arbeidsinschakeling waarin in andere in deze verordeningen genoemde voorzieningen niet voorzien.

#### **Artikel 15 Proefplaats**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het College toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Het na een proefplaats inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het College persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats.

#### **Artikel 16 Detacheringsbaan**

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

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

#### **Artikel 17 Tijdelijke loonkostensubsidie groeibaan voor kwetsbare werknemers**

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 betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 14b Participatiewet. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet). Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

#### **Compensatie**

Het doel van de 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 re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125). In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie.

#### **Noodzakelijk**

De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan het College om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

#### **Artikel 18 Vrijwilligerswerk**

Er is sprake van vrijwilligerswerk als wordt voldaan aan de volgende criteria:

1. het werk wordt niet betaald;
2. het werk vindt plaats in georganiseerd verband;
3. het werk geschiedt uit vrije wil;
4. het werk vindt niet plaats op incidentele basis;
5. het werk is gericht op de samenleving;
6. het werk vindt niet plaats in een wettelijke gezagsverhouding;
7. het werk is vastgelegd in een contract.

Werk dat wordt aangeboden door organisaties die bemiddelen in vrijwilligerswerk voldoet per definitie aan de criteria. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat vrijwilligerswerk niet wordt verplicht.

#### **Artikel 19 Onkostenvergoeding**

Het College kan een onkostenvergoeding verstrekken aan personen uit de doelgroep voor kosten die gemaakt zijn in het kader van re-integratie en arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 20 Aanpalende beleidsvelden**

Artikel 20 regelt de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de

overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

### **Artikel 21 Overige bepalingen over voorzieningen**

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

#### **Weigeringsgronden**

Het eerste lid geeft aan dat het College een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. 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 dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

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

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Afstemming**

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

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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

### **Artikel 22 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

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

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

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

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

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het College wordt gevolgd.

Het aanvraagproces is voor werkgevers volledig gedigitaliseerd en eenvoudig ingericht via de website (Vidar.nl), zodat een aanvraag via een e-formulier kan worden ingediend. Het werkproces is ingericht volgens de methode van de "De normaalste zaak"; een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen. 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 23 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

### **Artikel 24 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

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

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

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het 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 25 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 26 Persoonlijke ondersteuning bij werk**

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

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 27 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

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

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het College rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 23 van deze verordening wordt dit verder uitgewerkt.

### **Artikel 28 Jobcoaching**

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. 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.

De Maastricht-Heuvelland gemeenten stellen de volgende kwaliteitseisen aan een jobcoach;

- heeft een training/opleiding jobcoach gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
- heeft ervaring met resultaatgerichte toeleiding en bemiddeling van cliënten die direct geschikt zijn of met extra inspanning geschikt gemaakt kunnen worden voor de arbeidsmarkt;
- heeft ervaring met het bieden van individuele coaching trajecten op maat (op de werkplek) gericht op loonwaarde ontwikkeling, zowel aan de cliënt als de werkgever.
- heeft ervaring met de inzet van doelgerichte noodzakelijke instrumenten en groepsgewijze training, zodat een cliënt ontbrekende vaardigheden op korte termijn alsnog kan verwerven.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.

Het derde lid bevat een opdracht aan het College om te stimuleren dat jobcoaching door het College in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het College andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

### **Artikel 29 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 30 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 Re-integratiebesluit.

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

Het vierde lid maakt transparant dat het College de in de verordening gestelde eisen nader uit kan werken in beleidsregels.

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

### **Artikel 31 Interne werkbegeleiding**

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

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

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het College zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 14c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het College het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het College in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

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

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het College zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het College de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 14c van de Participatiewet.

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

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het College zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit

vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 14c. Het 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 35 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

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

#### **Artikel 36 Deskundig oordeel**

Behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 37 Tegenprestatie**

Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

- a. Allereerst wordt onderzocht of de uitkeringsgerechtigde reeds maatschappelijk nuttige activiteiten verricht welke aangemerkt kunnen worden als tegenprestatie;
- b. Wanneer dat nog niet het geval is, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld om zelf een activiteit te zoeken die voldoet aan de criteria voor de tegenprestatie. Het initiatief ligt hierbij in eerste instantie bij de uitkeringsgerechtigde. Indien nodig kan de klantmanager hem/haar hierbij faciliteren en ondersteunen;
- c. Wanneer de uitkeringsgerechtigde zelf geen activiteit verricht, dan kan de klantmanager een activiteit als tegenprestatie opleggen die past bij het vermogen van de uitkeringsgerechtigde.

Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. De vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- a. Er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- b. Mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- c. Het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- d. Het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Vanwege dit laatste kenmerk wordt mantelzorg niet gezien als tegenprestatie, maar vormt het een vrijstellingsgrond.

Er is sprake van additioneel werk wanneer de functie gecreëerd is of als het een reeds bestaande functie betreft die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op winst of de winst moet weer aangewend worden in de begeleiding van de medewerker.

De tegenprestatie moet naar vermogen van de belanghebbende worden verricht. Hierdoor moet bij het opdragen van een tegenprestatie rekening worden gehouden met de volgende factoren:

- a. De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.
- b. Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk verricht, kan het College besluiten deze maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Bij de beoordeling wordt vooral gekeken naar de aard van de activiteit en de omvang van de activiteit.
- c. De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen. Het College is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het College belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het College een werkzaamheid op. Het is immers aan het College, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

#### **Artikel 38 Toezicht, informatieplicht en bewaarplicht**

Behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 39 Meldingsplicht bij gewijzigde omstandigheden**

Behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 40 Hardheidsclausule en zaken waarin de verordening niet voorziet**



Behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 41 Nadere regelgeving**

Aan het College wordt mandaat verleend om daar waar nodig nadere regels te stellen voor de voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen.

#### **Artikel 42 Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd voor reeds toegekende en nog lopende voorzieningen. Voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v.' wordt deze voorziening voortgezet. 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.

In artikel 42 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 5, twaalfde lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 22, tweede lid, van deze verordening geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening 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 Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. 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 Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. 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 42 van deze verordening. 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 Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. 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 Verordening re-integratie, participatie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v. van toepassing (artikel 22, vijfde lid).