

## Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023

De raad van de gemeente Borger-Odoorn;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders nr. 86837-2023:500780;

gelet op het bepaalde in artikel 147, eerste lid, van de Gemeentewet; de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet; de artikelen 34, eerste lid, onderdeel b, 35, aanhef en onder d en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers; de artikelen 34, eerste lid, onderdeel b, 35, aanhef en onder d en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

overwegende dat de raad bij verordening regels dient te stellen met betrekking tot:

- a. het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet;
- b. de scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet;
- c. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet ten aanzien van de voorziening Participatieplaatsen;
- d. het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving, bedoeld in artikel 10b, van de Participatiewet;

gelet op de harmonisatieafspraken tussen gemeenten in de arbeidsmarktregio Drenthe aangaande voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling ten aanzien van werkgevers van personen die behoren tot de doelgroep;

gezien het advies van de Adviesraad sociaal domein gemeente Borger-Odoorn;

overwegende dat voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling bijdragen aan gewenste volwaardige en naar vermogen participatie in de samenleving;

### BESLUIT

vast te stellen de:

## Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Paragraaf 1.1 Begrippen

##### Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. arbeidsbeperking: een beperking, waaronder begrepen lichamelijke en psychische beperkingen, waardoor, al dan niet tijdelijk, niet zelfstandig door arbeid voorzien kan worden in de noodzakelijke kosten van het bestaan als gevolg van een lagere loonwaarde door de beperking dan noodzakelijk voor het kunnen verdienen van het wettelijk minimumloon;
  - b. college: de burgemeester en wethouders van de gemeente Borger-Odoorn;
  - c. doelgroep: onverminderd artikel 7, derde lid, van de Participatiewet, de personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en personen als bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ;
  - d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
  - e. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

- f. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- g. jobcoaching: voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching gegeven door een jobcoach in de vorm van methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers gericht op het vinden en behouden van werk;
- h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- i. maatschappelijke onderneming: een onderneming die blijkens de statuten een maatschappelijk, waaronder begrepen sociaal, doel nastreeft;
- j. mantelzorg: hulp als bedoeld in artikel 1.1.1 van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie die de gebruikelijke zorg van huisgenoten overstijgt en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- k. ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling: toeleiding naar betaald werk voor het voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan, waarbij geen, dan wel zo min mogelijk als dat (nog) niet haalbaar is, gebruik wordt gemaakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling;
- l. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet;
- m. persoon: de persoon die behoort tot de doelgroep en die is ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) en bovendien feitelijk zijn woonplaats in de gemeente Borger-Odoorn heeft in de zin van artikel 10 Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
- n. persoonlijke ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet, alsmede in artikel 10da van de wet, van een persoon behorend tot de doelgroep met een arbeidsbeperking bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken indien hij zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten, gegeven door een:
  - a. jobcoach, zijnde een erkende deskundige; of
  - b. interne werkbegeleider;
- o. praktijkroute: het college kan, in plaats van het UWV, beoordelen op basis van loonwaardevaststelling of een persoon toegelaten wordt tot het doelgroepenregister voor personen met een arbeidsbeperking in het kader van de Banenafpraak/quotumregeling;
- p. preferente proces: het proces zoals dat door "De normaalste zaak," een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld;
- q. scholing: scholing waaronder begrepen opleiding, cursus of training gericht op arbeidsinschakeling;
- r. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- s. verdringing op de arbeidsmarkt: vervanging van betaalde arbeid tegen ten minste het wettelijk minimumloon door arbeid die door een persoon wordt verricht onder toepassing van een voorziening gericht op diens arbeidsinschakeling zonder loon of tegen een loon of een vergoeding dat lager is dan het wettelijk minimumloon als gevolg van onverantwoorde beïnvloeding van concurrentieverhoudingen door de inzet van die voorziening;
- t. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling, waaronder persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- u. werkbegeleiding: persoonlijke ondersteuning gegeven door een interne werkbegeleider in de vorm van bekwame begeleiding van de dagelijkse werkzaamheden op het werk;
- v. werkgever: degene (de formele werkgever) jegens wie een ander (de werknemer) op grond van een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, dan wel, indien van toepassing, de feitelijke werkgever, zijnde de inlener, bij een uitzendovereenkomst, detacheringsovereenkomst, of payrollovereenkomst;
- w. werknemer: de ander, bedoeld onder v, met inbegrip van een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de wet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel reeds is aangegaan;
- x. wet: Participatiewet.

## Paragraaf 1.2 Verslag, samenwerking UWV en financiën

### Artikel 2. Verslag en prioritering

Het college brengt elk jaar via de Planning- en Control cyclus aan de gemeenteraad verslag uit over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.



### Artikel 3. Samenwerking met het UWV

1. Het college kan preventieve en passende ondersteuning en voorzieningen bieden aan inwoners uit de gemeente Borger-Odoorn, aan wie het UWV een uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW) verstrekt, als:
  - a. de WW-uitkering van deze inwoner binnen zes maanden afloopt omdat dat in de wet staat; en
  - b. de kans groot is dat de inwoner na het einde van de WW-uitkering voor zijn inkomen gebruik zal maken van een uitkering op grond van de IOAW; en
  - c. de inzet van voorzieningen tot doel heeft instroom in de algemene bijstand te voorkomen, dan wel snelle re-integratie naar betaald werk na de instroom te bewerkstelligen; en
  - d. het UWV voldoende gemotiveerd heeft aangegeven dat zij de voorziening zelf niet of onvoldoende kan aanbieden.
2. Voorzieningen kunnen alleen aangeboden worden na aanmelding bij het college door het UWV.

### Artikel 4. Prioritering, subsidie- en budgetplafonds

1. Het college zal bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met zijn financiële mogelijkheden en met de maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
2. Het college kan besluiten tot het instellen van één of meer subsidie- en/of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen en/of doelgroepen.
3. Subsidieverlening op grond van deze verordening vindt plaats met inachtneming van hetgeen bepaald in afdeling 4.2.3 van de Awb en de Algemene subsidieverordening van de gemeente Borger-Odoorn.
4. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
5. Een door het college in het eerste en tweede lid genoemde plafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op betreffende voorziening.

## Hoofdstuk 2. Algemene uitgangspunten

### Artikel 5. Doel en maatwerk

1. Het college kan personen ter ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden voor zover die door het college daartoe noodzakelijk worden geacht.
2. Het college biedt maatwerk bij het aanbieden van voorzieningen door rekening te houden met de omstandigheden van de belanghebbende persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op mogelijkheden, functionele beperkingen en zorgtaken. En de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik kan maken van de voorziening beschut werk. Er wordt een inschatting gemaakt of er sprake is van een korte, dan wel lange afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Onder zorgtaken als bedoeld in het tweede lid 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.

### Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan.
2. Het voorzieningenaanbod is op maat en integraal op elkaar afgestemd voor integrale ondersteuning en uitgewerkt in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet. Bij het aanbod wordt rekenschap gehouden met (voorliggende) voorzieningen die zowel op grond van wettelijke regelingen binnen als buiten het gemeentelijke sociaal domein beschikbaar zijn en kan waar nodig domein-overstijgend zijn buiten het werk.
3. De kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel ten aanzien van de (maatschappelijke) opbrengsten van arbeidsinschakeling door uitstroom uit de uitkering naar betaald werk.
4. Het college kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon, dan wel diens (feitelijke) werkgever ten aanzien van die persoon, een beroep doet, dan wel kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling,



- waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening, waaronder begrepen een vergoeding of subsidie;
- d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. niet voldaan wordt aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
5. Het college kan een voorziening beëindigen als:
- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college 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.

### **Artikel 7. Geen verdringing op de arbeidsmarkt**

Het college biedt de voorzieningen genoemd dit hoofdstuk uitsluitend aan indien daardoor geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 8. Niet-uitkeringsgerechtigden**

1. Het college kan ondersteuning bieden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien de persoon daar zelf een aanvraag voor indient.
2. De ondersteuning kan maximaal voor de duur van één jaar worden geboden.
3. De eigen bijdrage wordt in rekening gebracht bij niet uitkeringsgerechtigden met een inkomen hoger dan 150% van de toepasselijke bijstandsnorm.
4. De eigen bijdrage die in rekening wordt gebracht is gelijk aan de kosten van de afgenomen voorziening.

## **Hoofdstuk 3. Voorzieningen**

### **Paragraaf 3.1 Algemene voorzieningen**

### **Artikel 9. Proefplaats**

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van algemene bijstand.
2. Voor een proefplaats kan onverminderd artikel 6 uitsluitend toestemming verleend worden 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. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of zijn rechtsvoorganger, zijn verricht;
  - d. de werkgever bij de start van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, als hij geschikt is, direct na zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing;
  - e. er geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt.
3. Het college weigert de toestemming als bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
4. Na een proefplaats kan geen forfaitaire loonkostensubsidie ingezet worden. Na een proefplaats kan alleen loonkostensubsidie gebaseerd op een loonwaarde worden ingezet.



5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de dienaangaande bepalingen in deze verordening.
7. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever, wordt in ieder geval vastgelegd: het doel van de proefplaats, de startdatum, de duur het aantal uren per week, de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en de intentieverklaring als bedoeld in het tweede lid, onderdeel d.

#### **Artikel 10. Werkstage**

1. Het college kan aan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, mits deze persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring in een bepaald vakgebied of een specifieke functie.
3. Een werkstage duurt maximaal drie maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze éénmalig met drie maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
  - a. het college geen kosten aan de werkgever hoeft te vergoeden die te maken hebben met de werkstage;
  - b. er sprake is van passende interne begeleiding; en
  - c. er geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever, wordt in elk geval vastgelegd: het doel van de werkstage, de startdatum, de duur, het aantal werkuren per week, hoe de begeleiding eruit ziet, en de afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

#### **Artikel 11. Leerwerkplek**

1. Het college kan een persoon een leerwerkplek met behoud van een uitkering aanbieden voor het verrichten van onbeloonde werkzaamheden.
2. Het doel van de leerwerkplek is het behouden en opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden gericht op arbeidsinschakeling.
3. Een leerwerkplek kan alleen worden ingezet bij een maatschappelijke onderneming.
4. De omvang van een leerwerkplek bedraagt maximaal 32 uur per week.
5. Het college kan, indien dat nodig geacht wordt in het kader van arbeidsinschakeling, opeenvolgende leerwerkplekken aanbieden, waarbij het volgende geldt:
  - a. de duur van de leerwerkplek kan variëren van drie tot zes maanden; en
  - b. kan verlengd worden tot de maximale periode van 12 maanden is bereikt.
6. Tijdens het leerwerktraject vindt begeleiding plaats en kan de scholing/training ingezet worden. Zo mogelijk kan de persoon uit de doelgroep gebruik maken van de faciliteiten en diensten van de betreffende onderneming.
7. In een trajectplan ondertekend door het college, de persoon en de onderneming, wordt in ieder geval vastgelegd: de ontwikkeldoelen, de startdatum, de duur, het aantal uren per week, de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en de afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

#### **Artikel 12. Duale trajecten voor inburgeringsplichtige statushouders**

1. Het college kan een statushouder naast zijn verplichte inburgeringslessen een werkstage als bedoeld in artikel 9 of leerwerkplek als bedoeld in artikel 11 aanbieden. Op deze plek kan de statushouder met behoud van een uitkering onbetaalde werkzaamheden verrichten.
2. De werkstage of leerwerkplek kan verschillende doelen dienen, onder meer:
  - a. het leren van de taal op de werkvloer of het leren van vaktaal;
  - b. het leren van werknemersvaardigheden;
  - c. het opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van arbeidsritme;
  - d. het vergroten van vakkennis;
  - e. beroepsoriëntatie en een realistisch beroepsbeeld in kaart brengen.
3. De werkstage voor statushouders kan, in afwijking van het bepaalde in artikel 10, derde lid, maximaal 24 maanden duren en bedraagt maximaal 32 uur per week.
4. Een leerwerkplek voor statushouders duurt maximaal 24 maanden en bedraagt maximaal 32 uur per week.
5. Tijdens de werkstage of het leerwerktraject vindt begeleiding plaats. Ook kan scholing/training worden ingezet.

6. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de statushouder en de werkgever, wordt in ieder geval vastgelegd: de ontwikkeldoelen, de startdatum, de duur, de omvang, de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en de afspraken over de tussen- en eindevaluatie.

### **Artikel 13. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder die algemene bijstand ontvangt overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten op een participatieplaats.
2. Het doel van een participatieplaats is het opdoen van werkervaring en het aanleren van werknemersvaardigheden. Een participatieplaats is een additionele werkplek en wordt niet omgezet naar een reguliere baan.
3. Het college verstrekt onder toepassing van artikel 19 aan de persoon, telkens nadat hij gedurende zes maanden onbeloonde additionele werkzaamheden heeft verricht op grond van de voorziening Participatieplaats, een premie als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet.
4. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever, wordt in ieder geval vastgelegd: het doel van de participatieplaats, de startdatum, de duur, het aantal uren per week, en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### **Artikel 14. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### **Artikel 15. Scholing**

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en niet een persoon is als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet, de voorziening scholing aanbieden indien die voorziening:

- a. noodzakelijk geacht wordt voor arbeidsinschakeling; en
- b. niet langer duurt dan noodzakelijk.

### **Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning door een jobcoach of interne werkbegeleider**

1. Het college kan met in achtneming van artikel 17 ten behoeve van de persoon met een arbeidsbeperking persoonlijke ondersteuning verstrekken.
2. De ondersteuning kan verstrekt worden bij zowel werkzaamheden verricht in een dienstbetrekking als bij werkzaamheden niet verricht in een dienstbetrekking zoals bij de voorziening proefplaats, leerwerkplek en bij duale trajecten voor statushouders.
3. Het college kan op aanvraag van de persoon of zijn werkgever onder toepassing van artikel 22 een subsidie verstrekken voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning in de vorm van interne jobcoaching, dan wel een vergoeding verstrekken voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning in de vorm van externe jobcoaching.
4. Het college kan op aanvraag van de persoon of zijn werkgever onder toepassing van artikel 23 persoonlijke ondersteuning in de vorm van een subsidie verstrekken voor het organiseren van interne werkbegeleiding.
5. Het college kan ambtshalve of op aanvraag persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door het beschikbaar stellen van een jobcoach die werkzaam is in een dienstbetrekking bij of in opdracht van de gemeente. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 27 tot en met 30 van overeenkomstige toepassing.
6. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers opdat zij passende interne werkbegeleiding kunnen bieden aan de belanghebbende persoon.

### **Artikel 17. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen**

Het college kan onverminderd artikel 6 ten behoeve van de persoon op aanvraag een voorziening persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet in de vorm van een subsidie als bedoeld in de artikelen 22, 23 en 24, of ten aanzien van overige voorzieningen in natura in eigendom of bruikleen verstrekken als:

- a. de persoon een arbeidsbeperking heeft;
- b. de persoon behoort tot de doelgroep en minimaal achttien jaar oud is, tenzij hij VSO/PRO/entree-opleiding-onderwijs heeft genoten;
- c. de persoon niet zonder deze vorm van ondersteuning aan het arbeidsproces kan deelnemen;

- d. de werkgever een dienstbetrekking van minimaal zes maanden aanbiedt met een minimale omvang van 12 uur per week, dan wel dat er sprake is van een proefplaats als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel h, van de wet;
- e. de voorziening geen arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- f. het geen meeneembare voorziening betreft die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
- g. er naar het oordeel van het college geen sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever verlangd kan worden; en
- h. de kosten van de voorziening(en) naar het oordeel van het college proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de [maatschappelijke] opbrengsten van uitstroom naar werk.

### **Artikel 18. Nazorg**

1. Het college kan een voorziening nazorg aanbieden aan de werkgever van de persoon die na een periode van ondersteuning op grond van deze verordening aansluitend een dienstbetrekking voor betaalde arbeid heeft aanvaard waarbij geen sprake is van een voorziening.
2. De nazorg duurt maximaal zes maanden. De termijn van nazorg kan eenmaal met een zelfde periode worden verlengd. In bijzondere gevallen kunnen daarna nog enkele contactmomenten plaatsvinden.
3. De nazorg is gericht op het stabiliseren van de in het eerste lid bedoelde dienstbetrekking.

### **Paragraaf 3.2 Specifieke voorzieningen ten aanzien van arbeidsbeperking**

#### **Artikel 19. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. De gemeente zet zich ervoor in dat het aantal beschutte werkplekken dat de gemeente volgens het rijk jaarlijks ten minste moet realiseren, gerealiseerd wordt. Als de behoefte lager is, dan hoeft de gemeente minder plekken te realiseren.
3. De gemeente biedt niet meer plaatsen beschut werk aan dan het aantal waarvoor zij middelen ontvangt van het rijk en is vastgesteld bij ministeriële regeling als bedoeld in artikel 10b, lid 4, van de wet.
4. Indien het maximum aantal plaatsen beschut werk als bedoeld in het derde lid is bereikt en een persoon die is aangewezen op de participatievoorziening beschut werk verzoekt om plaatsing in deze voorziening, dan plaatst het college deze persoon op een wachtlijst.
5. Indien een plaats beschut werk beschikbaar komt, wordt de eerstvolgende persoon die het langst op de wachtlijst als bedoeld in het vierde lid staat waarvoor de beschikbaar gekomen plaats geschikt is gelet op de arbeidsmogelijkheden, op die beschikbare plaats geplaatst.
6. Het college kan aan een persoon van wie is vastgesteld dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding;
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 14;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 15;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 16; of
  - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

### **Paragraaf 3.3 Premie en subsidie**

#### **Artikel 20. Uitstroompremie**

1. Het college kan op aanvraag daartoe een uitstroompremie verstrekken aan een persoon die vanuit een situatie van langdurige afhankelijkheid van algemene bijstand duurzaam is uitgestroomd naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op die bijstand.
2. Langdurig als bedoeld in het eerste lid betreft een aaneengesloten periode van tenminste 36 maanden.
3. Duurzaam als bedoeld in het eerste lid betreft een aaneengesloten periode van bijstand onafhankelijk van tenminste twaalf maanden.
4. De uitstroompremie als bedoeld in het eerste lid bedraagt €1000.

5. De aanvraag kan door belanghebbende ingediend worden gedurende de periode van drie kalendermaanden volgend op de maand waarin sprake is van twaalf maanden uitstroom.
6. De premie als bedoeld in eerste lid wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 januari conform de jaarmutatie van de consumentenprijsindex van de maand oktober in het voorgaande jaar volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek waarbij de bedragen op hele euro's naar boven worden afgerond.

#### **Artikel 21. Premie participatieplaats**

1. De premie als bedoeld in artikel 13 en artikel 10a, zesde lid, van de wet, bedraagt €150 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
2. In ieder geval is er geen sprake van voldoende meewerken als bedoeld in het eerste lid als de persoon gedurende betreffende periode een maatregel opgelegd heeft gekregen op grond van artikel 18 van de wet, of de Afstemmingsverordening van de gemeente Borger-Odoorn.

#### **Artikel 22. Subsidie en vergoeding organiseren jobcoaching**

1. Het college kan ten behoeve van een persoon met een beperking op aanvraag een subsidie als bedoeld in artikel 16, derde lid, dan wel een vergoeding verstrekken voor het organiseren van jobcoaching.
2. Subsidie dan wel een vergoeding kan met inachtneming van het bepaalde in artikelen 16 en 27 tot en met 30 verstrekt worden 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 door die persoon 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 ten aanzien van zowel de subsidieverlening als de vergoeding de tarieven zoals die door het UWV worden toegepast voor jobcoaching.

#### **Artikel 23. Subsidie organiseren interne werkbegeleiding**

Het college kan ten behoeve van een persoon met een beperking op aanvraag een subsidie als bedoeld in artikel 14, vijfde lid verstrekken voor:

- a. het organiseren van interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider;
- b. aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van interne werkbegeleiding van een persoon die is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.

#### **Artikel 24. Subsidie overige voorzieningen**

Het college kan ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking onder toepassing van artikel 17 op aanvraag een subsidie verstrekken.

#### **Artikel 25. Plaatsingssubsidie werkgever**

Het college kan ten behoeve van de bevordering van arbeidsinschakeling van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een werkgever op aanvraag een plaatsingssubsidie verstrekken als hij een arbeidsovereenkomst aangaat met die persoon, en:

- a. er geen sprake is van een voorziening beschut werk als bedoeld in artikel 19, of loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet;
- b. de werkgever niet op grond van een andere regeling aanspraak kan maken op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de persoon.

### **Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen**

#### **Paragraaf 4.1 Administratief proces verstrekking loonkostensubsidie**

#### **Artikel 26. Administratief proces verstrekking loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.



2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever. Als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, dan wordt de ontvangst zowel aan de werkgever als de persoon bevestigd.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het om een persoon gaat die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook gezien als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onderdeel a, van de wet. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college stelt binnen 12 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, behalve als in overleg met de werkgever gebruikt wordt gemaakt van forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college volgt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie.

#### **Paragraaf 4.2 Bepalingen persoonlijke ondersteuning**

##### **Artikel 27. Specifieke voorwaarden persoonlijke ondersteuning**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning dient binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking te zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van de dienstbetrekking 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. Persoonlijke ondersteuning door jobcoaching**

1. Een jobcoach die persoonlijke ondersteuning verzorgt moet voldoen aan kwaliteitseisen waaromtrent regels worden gesteld in beleidsregels.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de begeleidingsregimes 'licht' en 'midden' met bijbehorende maximale percentages en uren die nader bepaald worden in beleidsregels.
3. Het college kan van de maximale percentages of uren genoemd in het tweede lid afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op maatwerk en het doel van de voorziening, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Indien de gemeente zelf een jobcoach in dienst heeft, of gecontracteerd heeft, hetzij zelf of via een ketenpartner, biedt het college de voorziening jobcoaching in nature als bedoeld in artikel 16, vijfde lid, bij voorrang aan boven de voorziening subsidie of vergoeding voor het organiseren van jobcoaching als bedoeld in artikel 16, derde lid en artikel 22.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, verricht het college onderzoek. Indien de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dat onderzoek afzien.

##### **Artikel 29. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning 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 bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dat naar het oordeel van het college vereist.
5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale ondersteuning als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1, van de wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2, van de wet, met het oog op arbeidsinschakeling.
6. Het college maakt binnen 15 werkdagen na afronding van het onderzoek een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
7. 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 30. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning 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 zwaarte van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
  - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

#### **Paragraaf 4.3. Specifiek bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 31. Specifieke voorwaarden vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar een locatie kan reizen in verband met een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. 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 is 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, onverminderd artikel 3, eerste lid, af van het aantal reguliere dagen dat moet worden gewerkt alsmede de vervoerswijze.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op het te verstrekken bedrag zonder het bedrag van de werkgever.

##### **Artikel 32. 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 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening**

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 gezien als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in de regel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

##### **Artikel 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing**

Het college kan voorziening werkplekaanpassing verstrekken aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te kunnen voeren. In de regel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden gezien als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

#### **Hoofdstuk 5. Slotbepalingen**

##### **Artikel 35. Innovatie**

1. Het college kan als experiment in het kader van doeltreffendheid en doelmatigheid, het proces van onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de arbeidsparticipatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot wijziging van deze verordening, kan de periode als bedoeld in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van die wijziging.

##### **Artikel 36. Hardheidsclausule en beleidsregels**

1. Het college kan ten gunste van de persoon uit de doelgroep afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In de gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de uitvoering van deze verordening zoals specifiek ten aanzien van de inzet van de voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching, de plaatsingssubsidie en overige voorzieningen.

### **Artikel 37. Inwerkingtreding, intrekking, citeertitel en overgangsrecht**

1. Deze verordening treedt onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 met terugwerkende kracht met ingang van 1 juli 2023 in werking de dag volgend op die van de bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023.
3. Een persoon die gebruik maakt van een voorziening die is toegekend op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017, en die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 voor de duur:
  - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
5. De Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 blijft van kracht ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.
6. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Borger-Odoorn 2015 wordt ingetrokken.

*Vastgesteld in de openbare vergadering d.d. 25 januari 2024*

*De gemeenteraad van Borger-Odoorn,*

*de griffier,  
I. Oosting MSc LLM*

*de voorzitter,  
mr. J. Seton*

## **Toelichting Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023**

### **Algemeen**

De gemeente heeft de wettelijke opdracht om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt waardoor zij (nog) niet zelfstandig in hun levensonderhoud kunnen voorzien, te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk opdat zij volwaardig en naar vermogen participeren in de samenleving. Ondersteuning vindt plaats door het aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling en is gericht op personen met een (tijdelijke) arbeidsbeperking waardoor zij niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en personen die anderszins een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Deze verordening is een besluit van algemene strekking waarin de gemeenteraad op grond van artikel 8a Participatiewet, en artikel 36, eerste lid van zowel de IOAW als IOAZ regels stelt met betrekking tot de wijze waarop ondersteuning bij arbeidsinschakeling<sup>1</sup> plaatsvindt en de voorzieningen die in dat kader aangeboden kunnen worden. Het uitgangspunt is ondersteuning op maat en een evenwichtige verdeling van die ondersteuning over de personen die behoren tot de doelgroep.

Recente wetwijziging<sup>2</sup> van de Participatiewet in het kader van het Breed Offensief beoogt meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen. Het betreffen met name personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek<sup>3</sup> en personen die vallen onder de doelgroep loonkostensubsidie<sup>4</sup> en meetellen voor de banenafpraak<sup>5</sup>. Met name transparantie en eenduidigheid ten aanzien van verschillende voorzieningen met name gericht op personen met een arbeidsbeperking dienen daartoe bij

1) Ten aanzien van de tegenprestatie (voor het ontvangen van een uitkering) waarvoor de gemeenteraad eveneens op grond van artikel 8a Participatiewet bij verordening regels dient te stellen, zijn regels gesteld in de verordening tegenprestatie 2015 gemeente Borger-Odoorn.

2) Wet uitvoeren breed offensief, Stb. 2022, 499 en Besluit inwerkingtreding, Stb. 2022, 500..

3) Sinds 2015 is instroom in de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) voor een sociale werkvoorziening niet meer mogelijk en wordt een dienstverband bij een reguliere werkgever beoogd.

4) Als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet.

5) De banenafpraak is een sociaal akkoord tussen de regering en de sociale partners van 11 april 2013 om 125.000 extra banen te scheppen voor mensen met een arbeidsbeperking in de periode 2013 tot 2026.

te dragen. Daarvoor dient de raad bij verordening voor een aantal bepaalde voorzieningen (nadere) regels te stellen. Het betreft met name de voorzieningen loonkostensubsidie ten behoeve van personen met een arbeidsbeperking, waaronder het administratieve proces van verstrekking daarvan, persoonlijke ondersteuning, proefplaats, integrale ondersteuning en aan aantal overige voorzieningen, waaronder een vervoersvoorziening. In het kader van eenduidigheid is eveneens de verordeningsbepaling voor loonkostensubsidie geschrapt opdat enkel de beleidsruimte geboden in de Participatiewet wordt gehanteerd.

## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel 1. Begrippen

Alle begrippen die al zijn bepaald in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Awb of de Gemeentewet en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis in deze verordening.

Hieronder enkele begrippen waarbij toelichting gewenst is.

#### *Doelgroep*

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet. Die doelgroep wordt ingeperkt door het derde lid van dat artikel. Het betreft met name personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen. In het kader van het Breed Offensief, is artikel 7, derde lid, onderdeel b, Participatiewet gewijzigd waardoor gedurende de vier weken na melding voor bijstand ten aanzien van alleenstaanden of alleenstaande ouders jonger dan 27 jaar en gehuwde waarvan beide echtgenoten jonger dan 27 jaar zijn, gelet op de omstandigheden ondersteuning bij arbeidsinschakeling mogelijk is indien het college dat noodzakelijk acht.

#### *Ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling*

Centraal uitgangspunt in deze verordening is ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling. Het begrip arbeidsinschakeling is bepaald in artikel 6, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet: het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Met andere woorden; de ondersteuning is gericht op het zelfstandig verdienen door het verrichten van arbeid van de noodzakelijke kosten van het bestaan waarbij geen voorziening gericht op arbeidsinschakeling wordt ingezet en waarbij geen aanspraak wordt gemaakt op een uitkering. Met name voor mensen met een arbeidsbeperking betekent dit uitgangspunt toeleiding naar betaald werk waar zij naar vermogen zo zelfstandig mogelijk werken waarbij zo min mogelijk gebruik wordt gemaakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Dat kan in een beschutte werkplek (eventueel in samenhang met de voorziening loonkostenvoorziening), of, indien de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, met behulp van de voorziening loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet. Die loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan zo nodig voor een langere periode worden ingezet<sup>6</sup>.

#### *Persoonlijke ondersteuning*

De voorziening persoonlijke ondersteuning kan gegeven worden in de vorm van een jobcoach, dan wel een interne begeleider. Beide vormen kunnen gecombineerd aangeboden worden. De jobcoach betreft een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt aan personen met een arbeidsbeperking en aan zijn of haar werkgever. De interne werkbegeleider biedt ondersteuning in de vorm van bekwame begeleiding van de dagelijkse werkzaamheden op het werk. Combinaties van persoonlijke ondersteuning zijn mogelijk mits die ondersteuning past bij de ondersteuningsbehoefte<sup>7</sup>.

#### *Praktijkroute*

In het doelgroeppregister beheerd door het UWV in verband met de banenafpraak, worden personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet (2015) opgenomen (en niet personen met een vaststelling voor beschut werk). Banen van personen die zijn opgenomen in het doelgroeppregister tellen mee voor het realiseren van de banenafpraak. Werkgevers van personen uit het doelgroeppregister kunnen aanspraak maken op de geharmoniseerde no-riskpolis<sup>8</sup> van het UWV en loonkostenvoordelen (LKV).

Sinds 2017 is door een wetwijziging van artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen, de zogenaamde praktijkroute opengesteld<sup>9</sup>. Voorheen was opname in het register

6) Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 41.

7) Tweede Kamer, vergaderjaar 2019-2020, 35 394, nr. 3, p. 15.

8) De no-riskpolis is een polis van het UWV op grond waarvan een werkgever van een zieke werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak een Ziektewet-uitkering verstrekt krijgt ter compensatie van de kosten van loondoorbetaling tijdens ziekte van die werknemer die niet gedekt worden door de loonkostensubsidie die tijdens ziekte verstrekt blijft worden.

9) Stb. 2016, 519.

enkel mogelijk door een vaststelling door het UWV van het al dan niet kunnen verdienen van het wettelijk minimumloon op basis van een theoretische meting van het arbeidsvermogen. Nadien is opname eveneens mogelijk door vaststelling door het college van B&W van de loonwaarde op basis van een meting op een concrete werkplek na matching met een werkgever. Hierdoor kan beoordeling door het UWV achterwege blijven en wordt een mogelijk conflicterende uitkomst tussen de twee verschillende wijzen van vaststelling voorkomen<sup>10</sup>.

#### *Maatschappelijke onderneming*

In navolging van de aanzet tot een wettelijke regeling voor een besloten vennootschap met maatschappelijk doel (BVM)<sup>11</sup> dat in het voorjaar van 2021 ter internetconsultatie was voorgelegd, dient uit de statuten van een onderneming te blijken dat die onderneming een maatschappelijk, waaronder begrepen sociaal<sup>12</sup>, doel nastreeft.

De statuten van een onderneming met een maatschappelijk doel bevatten een omschreven voorwerp van werkzaamheden dat in overeenstemming is met het doel van een maatschappelijk belang. Als maatschappelijk belang wordt beschouwd: a. welzijn; b. cultuur; c. onderwijs, wetenschap en onderzoek; d. bescherming van natuur en milieu, daaronder begrepen bevordering van duurzaamheid; e. gezondheidszorg; f. jeugd- en ouderenzorg; g. ontwikkelingssamenwerking; h. dierenwelzijn; i. religie, levensbeschouwing en spiritualiteit; j. de bevordering van de democratische rechtsorde; k. volkshuisvesting; l. mensenrechten; m. arbeidsmarktparticipatie; n. een combinatie van bovengenoemde doelen.

#### *Verdringing op de arbeidsmarkt*

De gemeente heeft de opdracht personen die behoren tot de doelgroep te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk om zo zelf in hun levensonderhoud te kunnen voorzien.

De Participatiewet bepaalt dat ondersteuning door de voorzieningen "het naar vermogen verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden", participatieplaats voor het verrichten van onbeloonde, additionele werkzaamheden, en proefplaats voor het verrichten van onbeloonde werkzaamheden bij een werkgever, niet mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt<sup>13</sup>. Evenzo mag de voorziening loonkostensubsidie voor zowel kwetsbare werknemers als personen met een arbeidsbeperking niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Om te bepalen of er sprake is van verdringing is een definitie nodig die gestaafd kan worden aan de hand van uitgangspunten. De Minister van SZW geeft in zijn Kamerbrief van 1 oktober 2014 de volgende definitie<sup>14</sup>: Oneerlijke concurrentie leidt tot baanverlies van de een ten gunste van de ander.

Het inmiddels ingetrokken initiatiefvoorstel-Van Kent Wet verdringingstoets<sup>15</sup> hanteert navolgende definitie van verdringing op de arbeidsmarkt:

Verdringing op de arbeidsmarkt is vervanging van betaalde arbeid tegen ten minste het wettelijk minimumloon door arbeid die wordt verricht door personen met een uitkering op grond van deze wet of de Werkloosheidswet, zonder loon of tegen een loon of een vergoeding dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

Deze verordening hanteert een van bovenstaande twee definities afgeleide definitie die is toegespitst op de doelgroep aangevuld met het kader van (on)verantwoorde beïnvloeding van concurrentieverhoudingen. Met die aanvulling wordt aangesloten bij het uitgangspunt van de regering dat er op korte termijn in beperkte mate sprake kan zijn van verdringing als gevolg van loonkostensubsidie waardoor het aantal personen dat kan werken rond het minimumloon toeneemt, maar er op termijn nieuwe banen rond het minimumloon bijkomen als gevolg van een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt<sup>16</sup>. De concurrentieverhouding betreft zowel personen als ondernemingen.

Voor de beoordeling of er sprake is van verdringing kunnen de uitgangspunten zoals opgenomen in het voornoemde initiatiefvoorstel gehanteerd worden. Er is sprake van verdringing op de arbeidsmarkt indien:

10) Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 11.

11) <https://www.internetconsultatie.nl/bvm>.

12) De term 'sociaal' werd voorheen ook wel gehanteerd voor de term 'maatschappelijk'.

13) Het betreft respectievelijk artikel 9, eerste lid, onderdeel c, artikel 10a, eerste lid en artikel 6, eerste lid, onderdeel h, in samenhang met MvT TK, 2019-2020, 35 394, nr. 3, p. 20.

14) Kamerstukken II 2014/15, 29 544, nr. 544.

15) EK 34.325.

16) Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 33 161, nr. 3, p. 27; Eerste kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 161, G, p. 6.

1. de inzet van personen met een uitkering ertoe leidt dat de werkzaamheden goedkoper worden verricht dan wanneer de werkzaamheden worden verricht door personen die ten minste het wettelijk minimumloon verdienen;
2. Personen die ten minste tegen het wettelijk minimumloon werkzaamheden verrichten worden vervangen door personen die dezelfde werkzaamheden verrichten zonder of tegen een lager loon;
3. De inzet van personen met een uitkering leidt tot aanpassing van het loon en de overige arbeidsomstandigheden van andere personen die voor dezelfde organisatie werkzaamheden verrichten;
4. De inzet van personen met een uitkering ertoe leidt dat werkzaamheden die tegen ten minste voor het wettelijk minimumloon werden uitgevoerd, worden uitgevoerd zonder betaling of tegen een bedrag lager dan het wettelijk minimumloon; of
5. Werkzaamheden worden verricht door personen met een uitkering op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, subonderdelen 1°, 4°, 5°, en 6°, of de Werkloosheidswet en de werkgever hiervoor een loonkostensubsidie ontvangt die hoger is dan het verschil tussen de loonwaarde van deze persoon en het wettelijk minimumloon.

Voor het werken met een afwegingskader om te beoordelen of en in hoeverre er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt wordt verwezen naar de handleiding Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie, opgesteld door Divosa.

#### **Artikel 2. Verslag en prioritering**

Dit artikel bepaalt de prioritering van het aanbod van voorzieningen door het college en de verslaglegging van de uitvoering van deze verordening aan de raad.

#### **Artikel 4. Samenwerking met het UWV**

De voorzieningen uit de verordening kunnen ook worden ingezet voor inwoners van de gemeente Coevorden die een WW-uitkering ontvangen. Dit als aan bepaalde voorwaarden is voldaan (artikel 4, lid 1). Dit gebeurt alleen op verzoek van het UWV en na goedkeuring door het college.

#### **Artikel 4. subsidie- en budgetplafond**

De gemeentelijke middelen voor re-integratie zijn beperkt. Om financiële risico's te beheersen kan het college een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen, bijvoorbeeld in de programmabegroting of een beleidsplan. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor een voorziening in zijn algemeenheid te weigeren. Door het instellen van een budget- of subsidieplafond kunnen financiële risico's worden voorkomen en behoudt het college de mogelijkheid om bij het bereiken van het plafond naar alternatieven te zoeken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in een beleidsplan of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Een budgetplafond geldt voor de uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond moet wel bekendgemaakt worden vóór de periode waarvoor deze geldt op grond van artikel 4:27, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

#### **Artikel 5. Doel en maatwerk**

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.

#### **Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen**

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

leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

#### *Afstemming*

Het eerste 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 eerste 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.

#### *Weigeringsgronden*

Het vierde 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.

#### *Beëindigingsgronden*

Het vijfde 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.

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

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

#### **Artikel 7. Geen verdringing op de arbeidsmarkt**

De Participatiewet in samenhang met de memorie van toelichting daarop, bepaalt dat door de inzet van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling er geen sprake mag zijn van verdringing op de arbeidsmarkt als gevolg van onverantwoorde beïnvloeding van de concurrentieverhoudingen door de inzet van die voorzieningen.

#### **Artikel 8. Niet-uitkeringsgerechtigden**

Het college kan ook niet-uitkeringsgerechtigde personen ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling aanbieden. Die ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit adviesgesprekken, praktische hulp, doorverwijzing naar andere organisaties en het voorleggen van vacatures. Ook kunnen er bepaalde voorzieningen worden ingezet.

#### **Artikel 9. Proefplaats**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet, moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". 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). Dit artikel geeft hier invulling aan.

#### **Artikel 10. Werkstage**

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

##### *Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring*

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

##### *Doelgroep aanbieden werkstage*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 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.

##### *Doel van de werkstage*

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

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

##### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

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

#### **Artikel 11. Leerwerkplek**

Bij de invulling van de leerwerkplek houdt het college zoveel mogelijk rekening met het profiel, de mogelijkheden en omstandigheden van de persoon. Leerwerkplekken worden aangeboden op basis van werken met behoud van uitkering.

#### **Artikel 12. Duale trajecten voor inburgeringsplichtige statushouders**

Het zesde lid bepaalt dat tijdens de werkstage of het leerwerktraject begeleiding plaatsvindt. Ook kan scholing/ training worden ingezet. Dit kan zowel worden aangeboden aan de statushouder als de werkgever. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld:

- Harrie Training voor statushouders;
- jobcoaching;
- taalcoaching/vaktaal op de werkvoer;
- certificaten behalen; en
- interculturele communicatie/voorlichting op de werkvloer.

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

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet. 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 werkkerrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de 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. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens €150 per zes maanden.

#### **Artikel 14. Sociale activering**

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

#### *Begrip sociale activering*

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

#### *Doelgroep sociale activering*

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

#### *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 15. Scholing**

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). Dit is voor de volledigheid opgenomen in dit artikel.

### *Startkwalificatie*

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onderdeel 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.

### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet. Zie artikel 13 over de voorziening participatieplaats.

### **Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning door een jobcoach of interne werkbegeleider**

Persoonlijke ondersteuning omvat zowel de voorziening jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 1, van de Participatiewet in samenhang met artikel 10, derde lid, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt dat persoonlijke ondersteuning zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd. Dit artikel bepaalt dat.

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). Tevens kan het college de werkgever een training aanbieden in het kader van interne werkbegeleiding zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).]. In dit artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Het derde en vierde lid in samenhang met respectievelijk artikel 22 en 23 en het vijfde lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in de vorm van een subsidie en in natura.

### **Artikel 17. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen**

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO/entreeopleiding-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (onderdeel b). In dit kader wordt vermeld dat de persoon die in de periode van zes maanden voorafgaande aan een dienstbetrekking deelnam aan VSO/PRO/entreeopleiding-onderwijs en op grond van artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet (toch) recht heeft op loonkostensubsidie, op grond van dat recht aanspraak heeft op begeleiding op de werkplek op grond van artikel 10da van de Participatiewet.

Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (onderdeel c). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (onderdeel d). 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 (onderdelen e, f en g). 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) (onderdeel h).

### **Artikel 18. Nazorg**

Mede gezien de beperkte financiële middelen is het belangrijk ervoor te zorgen dat personen uit de doelgroep na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in een uitkering. Het college kan ertoe besluiten veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaal gesproken al onderdeel uit van het traject.

#### **Artikel 19. Voorziening 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.

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, zevende lid, van de Participatiewet.

##### *Vierde en vijfde lid*

Deze leden hebben betrekking op een eventuele wachtlijst voor plaatsing op een participatievoorziening en de wijze waarop de eerstvolgende persoon bepaalt wordt.

##### *Zesde lid*

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

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

#### **Artikel 20. Uitstroompremie**

In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.934,00 per kalenderjaar kan worden verstrekt, welke in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen wordt gerekend (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, vijfde lid, van de Participatiewet). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen kennen een dergelijke vrijlatingsbepaling ook niet. Het feit dat de premie niet in alle gevallen wordt vrijgelaten neemt niet weg dat ook deze groepen behoren tot de re-integratiedoelgroep (artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

In dit artikel wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstroompremie aan voormalig uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden. De premie vormt een extra stimulant om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van het college ontving, uitstroomt.

#### **Artikel 21. Premie participatieplaats**

Voor de toelichting op de premie wordt verwezen naar de toelichting op artikel 13. Participatieplaats.

#### **Artikel 22. Subsidie en vergoeding organiseren jobcoaching werkgever**

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

Het derde lid bepaalt dat het college de tarieven ten aanzien van zowel de subsidieverlening als de vergoeding voor jobcoaching hanteert zoals die door het UWV worden toegepast voor jobcoaching. Die tarieven zijn te vinden op de website van het UWV: <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/normbedragen-voorzieningen/detail/werkvoorzieningen>.

Hierdoor wordt voldaan aan de vindbaarheid en kenbaarheid van de tarieven voor werkgevers en de doelgroep. De tarieven gehanteerd door het UWV worden als toereikend geacht.

Zie verder de toelichting op artikel 16.

### **Artikel 23. Subsidie organiseren interne werkbegeleiding**

Zie de toelichting op artikel 16.

### **Artikel 24. Subsidie overige voorzieningen**

Zie de toelichting op artikel 17.

### **Artikel 25. Plaatsingssubsidie werkgever**

De plaatsingssubsidie is gericht op de bevordering van arbeidsinschakeling door het toekennen van subsidie aan de werkgever voor het in dienst nemen van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en die daardoor tijdelijk een lagere loonwaarde kent. De werkgever dient te investeren in duurzame arbeidsinschakeling van de persoon.

### **Artikel 26. Administratief proces verstrekking loonkostensubsidie arbeidsbeperking**

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, onderdeel c, van de Participatiewet). Met die plicht 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 eerste en tweede lid maken duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

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

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

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

### **Artikel 27. Specifieke voorwaarden persoonlijke ondersteuning**

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel ingediend dient te zijn, gerekend vanaf de datum van indienstreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning 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 indienstreding 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.

In samenhang met de algemene bepaling van artikel 6, bevat dit lid voor de duidelijkheid de basisaspecten waarmee het college rekening dient te houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk.

#### **Artikel 28. Persoonlijke ondersteuning door Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, onder 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 eisen zijn vastgelegd in de bijlage.

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

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

Het vierde lid bepaalt de voorrang van de voorziening jobcoaching in natura indien de gemeente zelf een jobcoach in dienst heeft of heeft gecontracteerd, hetzij zelf of via een ketenpartner. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend.

#### **Artikel 29. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen**

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting omdat het college ambtshalve - dat wil zeggen zonder aanvraag - kan beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (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 en advies in.

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

#### **Artikel 30. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning 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 31. Specifieke voorwaarden vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 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 6 en 17, 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 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 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 is/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 6 en 17.

### **Artikel 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 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 6 en 17. 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 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing**

In artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 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 35. Innovatie**

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In dat geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijking wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

### **Artikel 36. Hardheidsclausule en beleidsregels**

In deze verordening zijn de hoofdlijnen van de ondersteuning naar betaald werk vastgelegd. Er kunnen zich echter concrete situaties voordoen waarin deze verordening niet voorziet. Dit artikel bepaalt dat het college in dergelijke situaties beslist in afwijking van deze verordening. Redelijkheid is daarbij het uitgangspunt en dient de besluitvorming in de geest van de wet en de verordening plaats te vinden.

### **Artikel 37. Inwerkingtreding, intrekking, citeertitel en overgangsrecht**

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze verordening. De inwerkingtreding vindt plaats onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 die door deze verordening wordt vervangen.

Het derde, vierde en vijfde lid betreft overgangsrecht.

Het zesde lid bepaalt de intrekking van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Borger-Odoorn 2015 waarvan de wettelijke grondslag neergelegd in artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet met ingang van 1 juli 2023 is komen te vervallen met de inwerkingtreding van de wet uitvoering breed offensief. Het betreffende voorschrift is vervallen opdat enkel de beleidsruimte geboden in de Participatiewet wordt gehanteerd bij de uitvoering van de voorziening loonkostensubsidie. De intrekking vindt plaats voor de duidelijkheid.