

## Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2024

De raad van de gemeente Midden-Groningen;

gezien het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 26 maart 2024 met registratienummer 1387874;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d, e, f, g en tweede lid en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

Besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Groningen 2024.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

In dit hoofdstuk staan enkele inleidende bepalingen die van belang zijn voor het vervolg van de verordening.

#### Artikel 1. Begrippen

- In deze verordening worden verschillende begrippen gebruikt die de volgende betekenis hebben:
  - arbeidsbeperking: verminderde mogelijkheden om te werken als gevolg van een beperking;
  - gemeente: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Groningen;
  - doelgroep: de personen die de gemeente ondersteunt bij het vinden of behouden van werk. Dit zijn in ieder geval de personen die bedoeld worden in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
  - inwoner: persoon uit de doelgroep;
  - uitkering: algemene bijstand of een IOAW- of IOAZ-uitkering;
  - UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
  - werkgever: degene die de inwoner op grond van een arbeidsovereenkomst in een bepaalde periode in de eigen organisatie mag laten werken. Hieronder valt ook degene die van plan is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een inwoner die onder de doelgroep voor loonkostensubsidie valt (art. 10d van de wet);
  - werknemer: de inwoner die op grond van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkt. Hieronder valt ook de inwoner die onder de doelgroep voor loonkostensubsidie valt en die van plan is met de werkgever een arbeidsovereenkomst te sluiten;
  - werkplek: de werkplek bij de werkgever of de proefplaats;
  - wet: Participatiewet.
- Andere begrippen uit deze verordening die ook voorkomen in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of de Gemeentewet, hebben dezelfde betekenis als in die wetten.

#### Artikel 2. Samenwerking

- De gemeente werkt samen met UWV, regiogemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, SW-bedrijven en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.
- De gemeente zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners werk willen aanbieden.
- Binnen de gemeentelijke organisatie wordt het aanbod van voorzieningen afgestemd op voorzieningen die binnen andere delen van het sociaal domein beschikbaar zijn, zodat inwoners zo goed mogelijk ondersteund worden.

### Hoofdstuk 2. Voorzieningen

In dit hoofdstuk is geregeld hoe de gemeente bepaalt welke ondersteuning de inwoner kan krijgen en wat die ondersteuning inhoudt.

#### Artikel 3. Algemene bepalingen

- De gemeente biedt de inwoner ondersteuning die nodig en zinvol is om werk te vinden of te behouden of om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. De gemeente geeft de ondersteuning vorm in overleg met de inwoner en kan daarvoor voorzieningen inzetten.

2. Bij het bepalen van de voorziening die wordt ingezet, houdt de gemeente in ieder geval rekening met het volgende:
  - a. de persoonlijke situatie van de inwoner, waaronder de afstand tot de arbeidsmarkt;
  - b. hoe de inwoner werk denkt te vinden of te behouden;
  - c. welke voorzieningen beschikbaar en effectief zijn;
  - d. hoe de voorzieningen evenwichtig worden verdeeld over de doelgroep;
  - e. dat de voorziening niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt;
  - f. dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed; en met
  - g. wettelijke verplichtingen.
3. Een voorziening wordt zo goed mogelijk afgestemd op de situatie van de inwoner, zoals beperkingen, mantelzorg en de behoefte aan kinderopvang.
4. Een voorziening moet effectief zijn. De gemeente kan daarom besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als:
  - a. de inwoner geen gebruik maakt van die voorziening;
  - b. de inwoner of werkgever onvoldoende meewerkt om te kunnen beoordelen of de voorziening nodig of zinvol is;
  - c. de inwoner een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een andere organisatie of regeling of via de werkgever;
  - d. de voorziening niet geschikt is voor de inwoner;
  - e. de voorziening niet nodig is om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden.
5. De gemeente kan het verstrekken van voorzieningen begrenzen, tenzij de wet dit niet toestaat. Het begrenzen kan door:
  - a. het instellen van een subsidie- of budgetplafond per soort voorziening,
  - b. een maximaal aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening, of
  - c. een maximumbedrag vast te stellen dat per persoon wordt verstrekt.
6. De gemeente kan besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als een vastgestelde grens (lid 5) wordt overschreden, of als de kosten van een bepaalde voorziening voor de gemeente niet (langer) in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor de inwoner.

#### **Artikel 4. Sociale activering**

1. De gemeente kan een inwoner activiteiten aanbieden die maatschappelijk zinvol zijn.
2. Het doel van deze voorziening is dat de inwoner dichterbij de arbeidsmarkt komt of kan meedoen in de samenleving.

#### **Artikel 5. Werkervaringsplaats**

1. De gemeente kan de inwoner een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is om de inwoner te leren functioneren op een werkplek of om de vakkennis en werkervaring vergroot.
3. De werkgever begeleidt de inwoner op de werkplek.
4. De werkervaringsplaats is met behoud van uitkering en duurt maximaal 3 maanden, met de mogelijkheid op een eenmalige verlenging van 3 maanden.

#### **Artikel 6. Participatieplaats**

1. De gemeente kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt, voorlopig niet aan het werk kan en een kleine kans op werk heeft, een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn.
2. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig met behoud van uitkering op een bepaalde werkplek werken. De inwoner krijgt daarbij begeleiding en doet werkervaring op. Het moet gaan om werkzaamheden die speciaal voor de inwoner zijn bedacht en gericht op het behalen van ontwikkeldoelen die in een ontwikkelplan zijn vastgelegd.
3. Een participatieplaats duurt maximaal 12 maanden en kan eenmalig worden verlengd met 12 maanden, als daarmee de kans op betaald werk groter wordt.

4. In het uitzonderlijke geval dat de persoonlijke situatie van een inwoner zo is veranderd dat de participatieplaats de enige zinvolle manier is om de kans op betaald werk te vergroten, kan de inwoner op een later moment voor een tweede keer gebruik maken van een participatieplaats. Het werk moet dan worden uitgevoerd op een andere plek dan de eerste keer.
5. De inwoner kan na iedere zes maanden een premie ontvangen. Een voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op betaald werk.
6. De gemeente kan besluiten om de premie voort te zetten als de inwoner tussentijds is doorgestroomd naar een andere voorziening.

#### **Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk**

1. De gemeente biedt de inwoner een beschutte werkplek aan als het UWV heeft vastgesteld, dat de inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van de inwoner. Daarbij gelden de voorwaarden die in de Participatiewet zijn genoemd.
2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, een veilige werkplek te bieden zodat ze zich kunnen ontwikkelen.
3. De gemeente zorgt ervoor dat het aantal beschutte werkplekken dat jaarlijks gerealiseerd moet worden, daadwerkelijk gehaald wordt. De gemeenteraad kan opdracht geven om extra werkplekken te realiseren.
4. De inwoner die nog geen beschutte werkplek kan krijgen omdat de gemeente het voorgeschreven aantal beschutte werkplekken voor dat jaar al heeft bereikt, krijgt zodra daar mogelijkheden voor zijn een beschutte werkplek. Het streven is om bij voorkeur in het volgende kalenderjaar een beschutte werkplek te kunnen bieden.
5. De gemeente biedt inwoners die nog geen beschutte werkplek hebben maar daarvoor wel in aanmerking komen, sociale activering, scholing, persoonlijke ondersteuning of een andere voorziening aan, als dat nodig is om de stap naar een beschutte werkplek te kunnen zetten.
6. De gemeente zet de volgende voorzieningen in, als de inwoner die nodig heeft om op een beschutte werkplek goed te functioneren:
  - a. aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. aanpassing van het werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding;
  - c. uitsplitsing van taken.
7. De gemeente kan de voorziening beschut werk door middel van een beschikking voor bepaalde of onbepaalde tijd weigeren als het gelet op de persoonlijke omstandigheden, de houding of het gedrag van de inwoner noodzakelijk is.

#### **Artikel 8. Proefplaats**

1. De gemeente kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt toestemming geven om op een proefplaats onbetaald te werken met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is om de werkgever zicht te geven op de geschiktheid van de inwoner voor het werk.
3. Om toestemming te kunnen geven voor een proefplaats is het in ieder geval nodig dat de gemeente verwacht, dat de inwoner geschikt is voor het werk en de proefplaats de stap naar betaald werk makkelijker maakt.
4. De werkgever zorgt voor goede begeleiding van de inwoner tijdens de proefplaatsing en verklaart vooraf, dat de inwoner na afloop van de proefplaats een arbeidsovereenkomst van 6 maanden krijgt, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.
5. De proefplaatsing duurt 1 maand. De proefplaats kan tot maximaal 2 maanden worden verlengd als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk. In het uitzonderlijke geval dat 2 maanden te kort is voor een goede diagnose kan verlenging plaatsvinden tot maximaal de wettelijke termijn.

#### **Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject**

De gemeente kan ondersteuning bieden aan jongeren bij het volgen van een leer-werktraject. Dit betreft:

- a. Jongeren van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht uit de Leerplichtwet 1969 nog niet is geëindigd, of
- b. Jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald, als dit leer-werktraject nodig is om betaald werk te krijgen.

### **Artikel 10. Scholing**

1. De gemeente kan een inwoner scholing aanbieden.
2. Doel van de scholing is om de stap naar werk makkelijker te maken door het verwerven van kennis of vaardigheden.

### **Artikel 11. Loonkostensubsidie voor inwoners zonder arbeidsbeperking**

1. De gemeente kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluit. Het gaat niet om een loonkostensubsidie als bedoeld in art10d van de wet.
2. Een werknemer is kwetsbaar als hij:
  - a. voordat hij aan het werk gaat gedurende 6 maanden geen betaald werk heeft gehad;
  - b. geen startkwalificatie heeft behaald;
  - c. ouder is dan 50 jaar; of
  - d. alleenstaande ouder is.
3. Het doel van deze loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren kwetsbare of uiterst kwetsbare inwoners in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productie-verlies.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50 procent van de loonkosten.
5. De loonkostensubsidie duurt maximaal 12 maanden als het om een kwetsbare werknemer gaat en maximaal 24 maanden als het om een uiterst kwetsbare inwoner gaat.
6. Om in aanmerking te komen voor deze loonkostensubsidie is het in ieder geval nodig dat de inwoner zonder loonkostensubsidie niet wordt aangenomen voor dat werk en een andere financiële regeling of voorziening niet voldoende is voor het in dienst nemen van de inwoner.
7. De werkgever zorgt voor goede begeleiding van de inwoner en verklaart vooraf, dat de inwoner na beëindiging van de loonkostensubsidie een dienstverband van 12 maanden kan krijgen, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.

### **Artikel 12. Loonkostensubsidie voor inwoners met arbeidsbeperking**

1. De gemeente kent de werkgever wettelijke loonkostensubsidie toe, als de werknemer wel kan werken maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen door een arbeidsbeperking, en voldaan is aan de voorwaarden van artikel 10d van de wet.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productie-verlies.
3. Als de werkgever loonkostensubsidie heeft aangevraagd, volgt de gemeente als werkproces het preferente proces loonkostensubsidie.

### **Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning**

1. De gemeente kan een werknemer met een arbeidsbeperking ondersteuning op de werkplek aanbieden, als de werknemer zonder die ondersteuning het werk niet goed kan uitvoeren.
2. Het doel van persoonlijke ondersteuning is dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek zijn werk goed kan uitvoeren.
3. De ondersteuning wordt gegeven door een interne werkbegeleider bij het werkbedrijf of een jobcoach. Een werkbegeleider wordt ingezet als de behoefte aan begeleiding groter is dan de normale begeleiding die de werkgever moet bieden. Een jobcoach wordt ingezet als er bij de werknemer of werkgever behoefte is aan methodische ondersteuning die specifieke kennis vraagt en die gericht is op het vinden of behouden van werk dat bij de werknemer past. Daaronder valt ook de begeleiding naar ander werk of naar een opleiding.
4. De inhoud, duur en omvang van de persoonlijke ondersteuning is afhankelijk van de behoefte aan begeleiding en de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst. De ondersteuning duurt maximaal 12 maanden en kan telkens met 12 maanden worden verlengd.
5. Na overleg met de werkgever en werknemer beslist de gemeente of jobcoaching wordt uitgevoerd door een jobcoach in opdracht van de werkgever of door een jobcoach in opdracht van de gemeente.
6. Voor het vergoeden van jobcoaching is het nodig dat de jobcoaching planmatig wordt gegeven door een erkend deskundige die voldoende tijd voor de begeleiding heeft en goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer.
7. Voor het vergoeden van de extra kosten voor interne werkbegeleiding is het nodig, dat de werkbegeleiding planmatig wordt gegeven door een collega van de werknemer die daarvoor opgeleid

is, die voldoende tijd voor de begeleiding heeft, goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer en die niet de leidinggevende van de werknemer is.

8. De vergoeding voor werkbegeleiding en jobcoaching leidt de gemeente af van de regeling die het UWV hanteert.

#### **Artikel 14. Ondersteuning bij beperkingen in de motoriek**

De gemeente kan ten behoeve van de inwoner met een beperking in de motoriek, persoonlijke ondersteuning aanbieden die nodig is om het werk goed te kunnen doen. De gemeente kan de ondersteuning zelf aanbieden of daarvoor een vergoeding geven aan de werkgever waar de inwoner werkzaam is. Het gaat om hulp bij het uitvoeren van taken die de inwoner zelf niet kan uitvoeren vanwege zijn beperking, en die verder gaat dan waar de werkgever verantwoordelijk voor is.

#### **Artikel 15. Meeneembare voorzieningen**

1. De gemeente kan de inwoner met een motorische beperking een meeneembare voorziening aanbieden die nodig is om het werk goed te kunnen doen. Het gaat om een aanpassing van de werkplek of opleidingsplaats die de verantwoordelijkheid van de werkgever of organisatie te boven gaat. De voorzieningen moeten verplaatsbaar zijn.
2. De meeneembare voorziening wordt aan de inwoner uitgeleend. In bijzondere gevallen kan de gemeente de voorziening aan de werknemer in eigendom geven.

#### **Artikel 16. Vervoersvoorzieningen**

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening aanbieden aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan door de gemeente zelf worden georganiseerd of in de vorm van een vergoeding voor de kosten worden verstrekt.
2. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding sluit de gemeente aan bij het gebruikelijke tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. De goedkoopste passende voorziening wordt vergoed.
3. De gemeente brengt een reiskostenvergoeding van de werkgever in mindering op de vervoersvoorziening.

#### **Artikel 17. Uitstroompremie**

1. De gemeente kent eenmalig een uitstroompremie van € 600,00 toe aan een inwoner die een aaneengesloten periode van 3 jaren een uitkering heeft gehad, betaald werk krijgt en die daardoor geen recht meer heeft op een uitkering.
2. De gemeente kent een eenmalige uitstroompremie van € 300,00 toe aan een inwoner die een aaneengesloten periode van 3 jaar een uitkering heeft gehad, betaald werk krijgt en daardoor € 700,00 of meer verdient met behoud van uitkering.
3. Het totale premiebedrag is maximaal € 600,00 euro.
4. De premies worden ambtshalve toegekend.
5. Een inwoner heeft geen recht op een uitstroompremie als deze als zelfstandige aan het werk gaat en gebruik maakt van een voorziening op grond van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004.

#### **Artikel 18. Werkgeversarrangement**

1. De gemeente kan met een werkgever in een overeenkomst afspraken vastleggen over een pakket van voorzieningen om inwoners te helpen bij het vinden van werk. Dit pakket kan verschillende soorten hulp omvatten en worden beschreven in de nadere regels.
2. Daarnaast kan de gemeente vouchers aanbieden wanneer zij een of meer inwoners kansen op werk bieden.
3. In de overeenkomst kan de gemeente afwijken van de regels in de verordening als dat de kansen van inwoners op betaald werk vergroot.

### **Artikel 19. Premie deeltijdwerk**

1. De gemeente kan ambtshalve premie verstrekken aan inwoners die parttime (gaan) werken omdat ook parttime werken moet lonen voor inwoners waarvoor volledig in eigen inkomen kunnen voorzien niet haalbaar is.
2. De premie betreft maximaal 10% van de (netto) inkomsten uit arbeid die op de uitkeringsnorm in mindering zijn gebracht.
3. De premie kan worden verstrekt aan inwoners vanaf 27 jaar.
4. De premie kan maximaal tweemaal per kalenderjaar worden verstrekt.

### **Artikel 20. Andere voorzieningen**

De gemeente kan inwoners ook andere voorzieningen aanbieden die nodig en zinvol zijn om werk te vinden of te behouden of om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. In dat geval bepaalt de gemeente welke voorzieningen dat zijn en voor welke inwoners deze voorzieningen zijn bestemd.

### **Artikel 21. Aanvraagprocedure**

1. De inwoner of zijn werkgever kan een aanvraag om ondersteuning indienen bij de gemeente. De gemeente kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. Als het om persoonlijke ondersteuning gaat kan de inwoner of de werkgever daarbij ook aangeven of het om vergoeding van de begeleiding gaat of om begeleiding in opdracht van de gemeente (in natura).
2. De gemeente kan ook uit eigen beweging beoordelen of een inwoner of werkgever in aanmerking komt voor een voorziening.

## **Hoofdstuk 3. Slotbepalingen**

In dit hoofdstuk zijn de laatste bepalingen opgenomen die nodig zijn zodat deze verordening in werking kan treden.

### **Artikel 22. Nadere regels**

De gemeente kan nadere regels vaststellen over de onderwerpen die in deze verordening zijn geregeld.

### **Artikel 23. Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)**

De gemeente kan afwijken van een bepaling uit deze verordening als toepassing van die bepaling een onredelijke uitkomst heeft voor de inwoner of voor een ander die direct bij het besluit betrokken is. Een uitkomst is in ieder geval onredelijk als de doelen van deze verordening door het toepassen van de regels juist niet worden gehaald.

### **Artikel 24. Ingangsdatum en intrekking**

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2024.
2. Het Re-integratiebesluit 2022 en de Beleidsnotitie Re-integratie Midden-Groningen 2020-2023 (GB 041) worden met ingang van die datum ingetrokken.

### **Artikel 25. Overgangsbepaling**

Een toegekende voorziening op grond van het Re-integratiebesluit Participatiewet 2022 -welk besluit door de gemeente met ingang van zelfde dag wordt ingetrokken als deze verordening- die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, blijft in stand voor de periode waarvoor deze voorziening is toegekend, tenzij die voorziening eerder beëindigd had moeten worden het Re-integratiebesluit Participatiewet 2022. Dan wordt die voorziening beëindigd met ingang van dat eerdere moment.

### **Artikel 26. Naam van deze verordening**

Deze verordening heet: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Groningen 2024.

---

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van de gemeente Midden-Groningen van 4 juni 2024.*

*De griffier,*

*Mieke Bouwman*

*De voorzitter,*

*Adriaan Hoogendoorn*