

## Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2024 gemeente Noordoostpolder

*De gemeenteraad van de gemeente Noordoostpolder;*

*gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 16 juli 2024 nr. 24.0000955-1*

*gelet op artikelen 147, eerste lid en 149 van de Gemeentewet, artikelen 8a, eerste lid en tweede lid, 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet, artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen*

*besluit vast te stellen de 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2024 gemeente Noordoostpolder'*

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

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), en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een korte afstand (binnen een periode van twee jaar) en een lange afstand (deelname is redelijkerwijs niet mogelijk binnen twee jaar);
  - b. algemene bijstand: een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de Participatiewet, de IOAW, en de IOAZ;
  - c. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordoostpolder;
  - d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. Voor zover het ondersteuning bij een leer-werktraject betreft, bestaat de doelgroep uit de personen als bedoeld in artikel 10f van de wet;
  - e. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren en waarbij er sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
  - f. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
  - g. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
  - h. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
  - i. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet. Dit kan zijn interne ondersteuning vanuit de werkgever of externe ondersteuning door een jobcoach;
  - j. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
  - k. preferent proces loonkostensubsidie: het landelijk ontwikkeld uniform proces voor het aanvragen, verlengen en uitbetalen van loonkostensubsidie;
  - l. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
  - m. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;

- n. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen de persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- o. de wet: Participatiewet.

## Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan personen die behoren tot de doelgroep van artikel 10 van de wet ondersteuning bij re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, of;
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met de maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
4. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Dit verslag wordt vormgegeven conform het verslag als bedoeld in artikel 77 van de wet.

## Hoofdstuk 3. Voorzieningen /re-integratie instrumenten

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de IOAW en de IOAZ aan de voorziening nadere verplichtingen verbinden.
2. Het college kan ten aanzien van de ondersteuning bedoeld in artikel 10 nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
  - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
  - b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
  - c. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies en premies;
  - d. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
  - e. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.
3. 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 een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voor de werknemer noodzakelijke voorziening behoort tot de standaarduitrusting van de werkgever;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
  - f. de kosten van de noodzakelijke voorziening niet proportioneel zijn, of;
  - g. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
4. 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 tot de doelgroep behoort;
  - 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 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.
5. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. Daarbij wordt rekening gehouden met de andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Het aanbod wordt indien nodig intern afgestemd zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak.

#### **Artikel 4. Sociale Activering**

1. Sociale activering kan worden ingezet ter bevordering van arbeidsparticipatie of gericht zijn op zelfstandige maatschappelijke participatie. Het betreft hier maatschappelijk zinvolle activiteiten die verricht worden met behoud van de uitkering.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.
3. Het college biedt deze maatschappelijk zinvolle activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 5. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. zonder inzet van de scholing is het verkrijgen of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
  - b. de scholing moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de persoon, en;
  - c. de scholing die ingezet wordt beslaat maximaal twee jaar.
3. Dit artikel niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

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

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de participatieplaats;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en;
  - c. de duur en omvang van de participatieplaats.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 250,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

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

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon tot de doelgroep behoort.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken, of;
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet,

- een traject als een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling aangeboden. Dit kunnen de volgende voorzieningen zijn:
- a. dagbesteding als bedoeld in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning;
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 4;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 5;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8;
  - e. een andere voorziening gericht op arbeidsinschakeling, of;
  - f. in de vorm van een detachering.
4. Bovenop het aantal beschutte werkplekken volgens de taakstelling als bedoeld in artikel 10b, vierde lid van de wet, biedt het college uitsluitend dienstbetrekkingen beschut werk aan indien daar een separaat besluit van de gemeenteraad aan ten grondslag ligt.
  5. Het college kan in haar beleidsregels verdere voorwaarden en vergoedingen uitwerken.

#### **Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1 kan het college persoonlijke ondersteuning aanbieden op de werkplek. Persoonlijke ondersteuning is een vorm van begeleiding die noodzakelijk is om een dienstverband te behouden.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4 A 3.
3. De hierboven genoemde vormen van ondersteuning worden in deze verordening verder uitgewerkt.

#### **Artikel 9. Werkervaringsplaats, ontwikkelplaats en proefplaats**

1. Het college kan een persoon een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze tot de doelgroep behoort en een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. De voorziening bestaat uit:
  - a. een werkervaringsplaats;
  - b. een ontwikkelplaats, of;
  - c. een proefplaats.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van specifieke werkervaring, het leren functioneren in een arbeidsrelatie en/of het beoordelen van de competenties van de persoon.
3. Het doel van een ontwikkelplaats is de persoonlijke ontwikkeling in de rol van collega en werknemer. Ook taalstages voor laaggeletterden en statushouders worden gezien als een ontwikkelplaats.
4. Het doel van een proefplaats is het opdoen van de benodigde vakvaardigheden en te onderzoeken, bijvoorbeeld via de praktijkroute, onder welke condities de potentiële werknemer en werkgever een dienstverband kunnen aangaan. Het doel kan ook zijn de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen.
5. Het college plaatst de persoon als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:
  - a. eigen initiatief van de werknemer;
  - b. handicap;
  - c. ouderdomspensioen;
  - d. vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of;
  - e. gewettigd ontslag om dringende redenen.
6. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de werkervaringsplaats, ontwikkelplaats of proefplaats wordt geplaatst en het college. In deze overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. de doelen van de ontwikkelplaats, proefplaats of werkervaringsplaats;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en;
  - c. de duur en omvang van de werkervaringsplaats, de ontwikkelplaats of proefplaats.
7. De duur van de werkervaringsplaats is drie maanden. Een eenmalige verlenging met maximaal drie maanden is mogelijk.
8. De duur van de ontwikkelplaats is zes maanden. Een eenmalige verlenging met maximaal zes maanden is mogelijk.
9. De duur van de proefplaats is maximaal twee maanden. Een eenmalige verlenging met vier maanden is mogelijk.
10. Als de werkzaamheden op de werkervaringsplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het zevende lid, buiten beschouwing gelaten.

## Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

### Paragraaf 4 A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

#### Artikel 10. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In het geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag aan de werkgever of, als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Het college stelt binnen een redelijke termijn na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet. Daarbij neemt het college het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

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

#### Artikel 11. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen ten behoeve van een persoon uit de doelgroep.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - c. de werkgever een dienstbetrekking aanbiedt met zicht op een dienstverband;
  - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever mag worden verlangd, en;
  - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### Artikel 12. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt zo spoedig mogelijk na ontvangst van de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als dat nodig is voor de beoordeling van een aanvraag.
5. 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.
6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling.
7. Het college maakt na afronding van het onderzoek als bedoeld in het zesde lid een rapportage.
8. Op basis van de rapportage neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

#### Artikel 13. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning of afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
  - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;

- b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
  - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
  - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
  - g. wat de grond van de afwijking is. Als de grond van afwijking is dat er een voorliggende voorziening bestaat, wordt in ieder geval aangegeven welke voorziening dit betreft.
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 A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

##### **Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning op de werkplek**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een vergoeding zoals bedoeld in artikel 10 a van deze verordening toekennen aan de werkgever voor:
  - a. een interne of externe jobcoach;
  - b. een interne werkbegeleider, of;
  - c. een subsidie voor het organiseren van jobcoaching
2. Het college kan de duur en uitwerking van de mogelijkheden van persoonlijke ondersteuning nader regelen in nadere regels.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een werkervaringsplaats.

##### **Artikel 15. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen drie maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking worden ingediend, tenzij voorafgaand aan of op het moment van de aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

##### **Artikel 16. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitseisen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties, opleidings- en bijscholingsvereisten. Verder moet de jobcoach een hbo-certificaat kunnen overleggen waaruit blijkt dat de opleiding tot jobcoach met goed gevolg is afgerond. De organisatie bij welke de externe jobcoach in dienst is, is ingeschreven in het UWV-register erkenningskader.
2. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, anders dan met instemming van de werkgever en de werknemer, verricht het college onderzoek.
3. Het college kan in nadere regels de voorwaarden en vergoedingen uitwerken.

##### **Artikel 17. Jobcoaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 11 tot en met 19 van toepassing.

##### **Artikel 18. Eisen interne werkbegeleiding**

De intern begeleider moet de training 'Harrie helpt' of vergelijkbaar hebben afgerond en gedurende meer dan 50% van de arbeidstijd van de werknemer (met de loonkostensubsidie) aanwezig zijn op de werkvloer.

##### **Artikel 19. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag of advies subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14 tot en met 18 worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen

- uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
- b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is, en;
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met de georganiseerde jobcoaching.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching.
  4. Met instemming van het college, de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
    - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk, of;
    - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

#### **Paragraaf 4 A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 20. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

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

##### **Artikel 21. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap**

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van motorische beperking.
2. De voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit wordt in principe in eigendom beschikbaar gesteld.
3. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.000,00.
4. Voor de tarieven van de dienstverlening wordt aangesloten bij de tarieven van het UWV (regionale afspraken).

##### **Artikel 22. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

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

##### **Artikel 23. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
2. De voorziening in de vorm van een werkplekaanpassing wordt in principe in eigendom verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken.

#### **Hoofdstuk 5 Tegenprestatie**

##### **Artikel 24. Opleggen tegenprestatie**

1. Het college kan een persoon die algemene bijstand ontvangt onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden opdragen als tegenprestatie, voor zover deze werkzaamheden niet belemmerend werken voor de arbeidsinschakeling.

2. Het college houdt bij het opdragen van een tegenprestatie rekening met de mogelijkheden en vaardigheden van de persoon die algemene bijstand ontvangt
3. Het college kan nadere regels vaststellen waarin wordt vastgelegd:
  - a. welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden;
  - b. welke regels gelden indien er sprake is van noodzakelijke mantelzorg;
  - c. welke voorwaarden gelden bij die aanvullende werkzaamheden dan wel mantelzorg voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
4. Een persoon die algemene bijstand ontvangt kan zelf een voorstel doen voor een tegenprestatie.

#### **Artikel 25. Geen werkzaamheden voorhanden**

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat geen geschikte werkzaamheden voorhanden zijn, kan het college alsnog een tegenprestatie opdragen zodra deze werkzaamheden wel voorhanden komen. In elk geval beoordeelt het college elke 12 maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

### **Hoofdstuk 6. Slotbepalingen**

#### **Artikel 26. Innovatie**

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om participatie en re-integratie 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 bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van deze bijstelling.

#### **Artikel 27. Hardheidsclausule**

1. Het college kan in bijzondere gevallen besluiten af te wijken van deze verordening, indien toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

#### **Artikel 28. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

De Participatieverordening Noordoostpolder 2018 vastgesteld op 18 december 2017 en gewijzigd op 4 juli 2022 wordt ingetrokken per 1 januari 2024:

1. Een persoon die gebruik maakt van een lopende voorziening op grond van de Re-integratie verordening Participatiewet, die wordt ingetrokken op grond van deze nieuwe verordening, behoudt deze voorzieningen voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de in te trekken Re-integratie verordening Participatiewet voor de duur:
  - a. van een periode 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 het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Participatieverordening Noordoostpolder 2018 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

#### **Artikel 29. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na de dag waarop publicatie heeft plaatsgevonden en werkt terug tot 1 januari 2024.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2024 gemeente Noordoostpolder.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 30 september 2024*

*, griffier  
R. Wassink*

*, voorzitter  
R. de Groot*



## Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Noordoostpolder 2024

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

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

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

Hiernaast bestaat de bevoegdheid om een hoger aantal dienstbetrekkingen beschut werk vast te stellen. In deze verordening is opgenomen dat de gemeenteraad hiertoe een separaat besluit kan nemen.

### Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd.

Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 3a. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1. Definities**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb) worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### *Doelgroep*

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

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

#### *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen twee jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

#### *Korte afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon, naar redelijke maatstaven gemeten, binnen twee jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

#### *Interne werkbegeleiding*

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen.

#### *Jobcoaching*

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die erop zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. *Zie verder de toelichting bij artikel 10f.*

#### *Overige voorzieningen*

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten

en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

#### *Persoonlijke ondersteuning bij werk*

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

#### *Praktijkroute*

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute waarbij het college door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon, welke vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

### **Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie**

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.

Voor de voorzieningen zoals opgenomen in deze verordening, volgt uit de omschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het college kan hierbij een onderscheid maken tussen de doelgroep met een korte- of grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voorts houdt het college daarbij rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over ondersteuning en 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).

#### *Beleidsregels*

De uitvoering van deze verordening berust bij het college. Het college wordt hierbij de bevoegdheid gegeven om ten behoeve van de uitvoering beleidsregels vast te stellen.

#### *Weigeringsgronden*

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.

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

#### *Beëindigingsgronden*

Het derde 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.

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

#### *Afstemming*

Het vijfde 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.

Dit lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

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

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op de 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*

*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.*

*Geen verdringing*

*Een belangrijk criterium om verdringing te voorkomen is ervoor te zorgen dat de activiteiten die worden aangeboden als onderdeel van sociale activering geen reguliere banen mogen vervangen. Dit betekent dat de activiteiten geen werkzaamheden mogen zijn waarvoor anderen in de regio normaal gesproken loon ontvangen.*

In het derde lid is bepaald dat sociale activering mogelijk is als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een dergelijke plek is alleen toegestaan als deze plek niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

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

## **Artikel 5. Scholing**

### *Startkwalificatie*

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

### *Jongeren*

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

*[Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.]*

### *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 6 over de voorziening participatieplaatsen.

## **Artikel 6. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [*en het eerste lid van artikel 6 van deze verordening*]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

### *Additionele werkzaamheden*

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein 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, 31 557, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 250,- per zes maanden.

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

#### *Algemeen*

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken worden bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van het UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van het 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;
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

#### *Tweede lid*

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

#### *Derde 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 dient 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 derde 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 – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

#### *Vierde lid*

De gemeenten zijn verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Er worden alleen extra beschutte werkplekken aangeboden als de raad daarvoor expliciet toestemming heeft verleend. Dit vanwege het budgetrecht van de raad en de kostbaarheid van beschutte werkplekken. Wanneer in enig jaar het aantal verplichte werkplekken is gerealiseerd kan er een wachtlijst ontstaan. In die wachttijd staan andere voorzieningen uit de verordening open.

#### *Vijfde lid*

In de beleidsregels vindt een nadere uitwerking plaats.

### **Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 3A. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 3 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

### **Artikel 9. Werkervaringsplaats, ontwikkelplek en proefplaats**

Een werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats wordt gerealiseerd op de reguliere arbeidsmarkt en betreft reguliere werkzaamheden, maar onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toets je aan 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.

#### *Doelgroep*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

#### *Doel van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek en proefplaats*

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats, 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. In de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

#### *Onderscheidende kenmerken van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek en proefplaats*

- **Werkervaringsplaats**  
bij een werkervaringsplaats 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. De bereidheid van de werkgever om adequate begeleiding te bieden op de werkvloer is bij de werkervaringsplaats voldoende; een intentie om de persoon aansluitend een dienstverband aan te bieden is niet vereist. Reden is dat de nadruk ligt op de ontwikkeling van de persoon. Verder wordt ermee beoogd dat voldoende werkgevers bereid zijn hun deuren open te stellen voor personen in een re-integratietraject.
- **Ontwikkelplaats**  
hier ligt het accent op de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaat in de rol van collega en werknemer. Het accent ligt op het vergroten van de bij die rol behorende verantwoordelijkheden, aansprakelijkheden en (sociale) vaardigheden in de nieuwe rol(len). De bereidheid van de werkgever om adequate begeleiding en coaching te bieden is bij de ontwikkelplek voldoende; een intentie om de persoon aansluitend een dienstverband aan te bieden is niet vereist. Reden is dat de nadruk ligt op de ontwikkeling van de persoon. Verder wordt ermee beoogd dat voldoende werkgevers bereid zijn hun deuren open te stellen voor personen in een re-integratietraject. Taalstages voor laaggeletterden en statushouders worden ook gezien als een Ontwikkelplek. Bij een taalstage ligt het accent niet op de praktische vaardigheden die nodig zijn voor het vak, maar op het begrijpen van de werkprocessen, de context en de (sociale) omgang met werkgever, cultuur en structuur in een organisatie en collega's.
- **Proefplaats**  
De proefplaats onderscheidt zich nog van een dienstverband doordat de persoon in het reguliere arbeidsproces meedraait. Doel van de proefplaats is enerzijds het opdoen van de laatste benodigde vakvaardigheden die vereist zijn voor een regulier dienstverband bij de betreffende werkgever en te onderzoeken onder welke condities de potentiële werknemer en -werkgever een dienstverband kunnen aangaan. Dat laatste is bijvoorbeeld belangrijk als de potentiële werknemer een kandidaat uit het Doelgroepenregister is, of een indicatie Beschut werk heeft. De proefplaats wordt ingezet als er sprake is van een duidelijke intentie tot een dienstverband na de proefplaats, omdat de werkzaamheden en de context nagenoeg niet afwijken van een regulier dienstverband en de persoon als resultaat van diens inzet concreet perspectief heeft op een aansluitend dienstverband.

#### *Geen verdringing*

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

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;

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

#### *Schriftelijke overeenkomst*

In het zesde lid is bepaald dat voor een werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats opgenomen, evenals de wijze van begeleiding alsmede de duur en omvang. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

#### *Zevende tot en met tiende lid*

In het zevende tot en met het negende lid is de duur van de werkervaringsplaats, de ontwikkelplaats en de werkervaringsplaats bepaald.

### **Artikel 10. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

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

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

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

Het vierde 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 11. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). 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 (c, d e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g)

### **Artikel 12. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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



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

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

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

### **Artikel 13. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

### **Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning op de werkplek**

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

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

### **Artikel 15. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

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

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk.

### **Artikel 16. Jobcoaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

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

Het derde lid bevat een mogelijkheid om nadere regels te stellen

#### **Artikel 17. Jobcoaching in natura**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

#### **Artikel 18. Interne werkbegeleiding**

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

Het aanbod van het college kan een training voor de collega van de persoon bevatten, 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).]

#### **Artikel 19. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

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

Het derde lid geeft aan dat een maximumtarief kan worden gehanteerd. Dit tarief moet toereikend zijn om jobcoaching in te kopen. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurder jobcoach betekent niet dat het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

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

#### **Artikel 20. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 10b, 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 21. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 10b.

Vanaf 1 januari 2024 kunnen met een visuele beperking die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen bij het UWV terecht voor speciale hulpmiddelen en werkvoorzieningen. Onder werkvoorziening wordt hier bedoeld vervoersvoorzieningen, meeneembare voorzieningen en hulpmiddelen. Voor overige vormen van (arbeids-)ondersteuning, zoals de bemiddeling naar werk en de inzet van een jobcoach blijven zij aangewezen op de gemeente waar zij wonen.

#### **Artikel 22. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 10b.

#### **Artikel 23. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing**

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

#### **Artikel 24. Opleggen tegenprestatie**

Dit artikel is overgenomen uit de Participatieverordening Noordoostpolder 2018. In de Participatiewet is in artikel 9, lid 1c de verplichting opgenomen dat een uitkeringsgerechtigde naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijke nuttige werkzaamheden verricht die worden verricht naar of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 25. Geen werkzaamheden voorhanden**

Ook dit artikel is overgenomen uit de Participatieverordening Noordoostpolder 2018.

#### **Artikel 26. 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.

#### **Artikel 27. Hardheidsclausule**

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

#### **Artikel 28. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

*Het intrekken van de Participatieverordening Noordoostpolder 2018 is in dit artikel geregeld.*

*Ook is in dit artikel het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude verordening loonkostensubsidie of re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude verordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude verordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is dit artikel, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van een jaar of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de hiervoor geldende verordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling.*

#### *Voortzetten toegekende voorzieningen*

*Toegekende voorzieningen op grond van de hiervoor geldende verordening worden dus in beginsel behouden tot een jaar na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.*

#### *Voortzetting is niet mogelijk*

*Voortzetting van een toegekende voorziening is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de hiervoor geldende verordening of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan een jaar*

*na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.*

**Artikel 29. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel spreekt voor zich en behoeft geen toelichting.