

## Re-integratieverordening Participatiewet MVS 2023

De raad van de gemeente Maassluis;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 23 januari 2024;  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

Besluit:

- Vaststellen van de Re-integratieverordening Participatiewet: Re-integratieverordening Participatiewet MVS 2023.
- Intrekken van de verordening loonkostensubsidie: "De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet MVS 2017"
- Intrekken van de "oude" re-integratie verordening: "De re-integratieverordening participatiewet MVS 2019"

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsbeperking*: door ziekte of een beperking belemmerd worden bij het verkrijgen van een baan of het verrichten van arbeid;
- b. *Afstand tot de arbeidsmarkt*: de mate waarin een persoon moeite ervaart om een reguliere baan te vinden of te behouden;
- c. *Doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- d. *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- e. *Interne werkbegeleiding*: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- f. *Jobcoaching*: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning, gericht op het vinden en behouden van werk, aan personen met een arbeidsbeperking en de werkgever;
- g. *Korte afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- 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;
- j. *Praktijkroute*: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek;
- k. *Voorziening*: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- l. *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;
- m. *Werknemer*: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- n. *Wet*: Participatiewet.

### Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

#### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 11, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 5 en 7, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op:
  - a. zorgtaken van die persoon;
  - b. de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; of,

- c. gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
4. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

### **Hoofdstuk 3. Voorzieningen**

#### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - b. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - c. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - d. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. 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 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde 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, zoals verwacht bij het inzetten van deze voorziening;
  - 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.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Het college stemt het aanbod, als dat nodig is, binnen het sociaal domein af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen.
4. De Algemene Subsidieverordening gemeente Maassluis/Vlaardingen/Schiedam is niet van toepassing op de voorzieningen genoemd in deze verordening.

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

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep maar nog niet in staat is tot betaald werk, activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als eerste stap naar werk en/of het voorkomen van sociaal isolement.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 5. 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.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; en, of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 7 van de verordening maatschappelijke ondersteuning Maassluis Vlaardingen Schiedam 2021(inclusief wijzigingen en indexatie 2022/2023);
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 4;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 8;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12;
  - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
3. Het college realiseert het aantal geraamde beschutte werkplekken op grond van het aantal dat het rijk voor de gemeente per ministeriele regeling heeft vastgesteld.
4. Het college kan een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk realiseren, bovenop de aantallen als bedoeld in het derde lid, wanneer het college zich er van heeft overtuigd dat er voldoende middelen beschikbaar zijn. Het college stelt hiertoe nadere regels op.

### **Artikel 7. Werkstage**

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep; en
  - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt, of
  - c. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring en het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

### **Artikel 8. 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. de aangeboden scholing is gericht op arbeidsinschakeling;
  - b. de scholing heeft betrekking op een erkende opleiding en vindt plaats bij een erkend opleidingsinstituut.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijk kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

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

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, een persoon uit de doelgroep ondersteuning aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject.
2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en de ondersteuning is nodig voor het succesvol afronden van het traject.

### **Artikel 10. Vergoeding noodzakelijke kosten**

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject.
2. Het college stelt beleidsregels vast ten aanzien van de kosten bedoeld in het eerste lid.

### **Artikel 11. Detacheringsbaan**

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband bij een werkgever, gericht op reguliere arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd door het college bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Het college kan een partij aanwijzen om ten behoeve van het college een dienstverband in de vorm van een detachering zoals benoemd in het eerste lid uit te voeren.
4. Tijdens het dienstverband begeleidt het college de werknemer bij het opdoen van werknemersvaardigheden en werkervaring.
5. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

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

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt op dezelfde wijze verstrekt als in de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

#### **Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare werknemer of werknemer met (tijdelijke)verblijfsvergunning een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van het wettelijk minimumloon gedurende maximale periode van 12 maanden ten behoeve van een kwetsbare werknemer en een maximale periode van 24 maanden ten behoeve van de uiterst kwetsbare werknemer.
3. Onder een kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
  - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende een periode van 12 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden en;
  - b. geen startkwalificatie bezit of;
  - c. ouder is dan leeftijd 50 jaar of;
  - d. alleenstaande ouder is of;
  - e. jonger dan 27 is.
4. Onder een uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste een periode van 24 maanden werkloos is geweest.
5. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

#### **Artikel 14. Werkpremie**

1. Het college kan premies verstrekken, die tot doel hebben de arbeidsre-integratie te bevorderen.
2. Het college kan nadere regels stellen over de duur en hoogte van de premie, de doelgroep waarvoor en de voorwaarden waaronder een premie kan worden verstrekt.

#### **Artikel 15. Plaatsingsfee**

1. Het college kan een plaatsingsfee verstrekken aan de werkgever voor de persoon zonder arbeidsbeperking die:
  - a. voorafgaand aan de indienstneming tenminste 12 maanden een uitkering op grond van de Participatiewet of de Werkloosheidswet heeft ontvangen, en;
  - b. een dienstverband aangeboden krijgt van 20 uur of meer, en;
  - c. een dienstverband aangeboden krijgt van minimaal 6 maanden.
2. De plaatsingsfee bedraagt:
  - a. maximaal € 2.000 wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden;
  - b. maximaal € 4.000 wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minimaal 12 maanden.
3. De betaling van de plaatsingsfee vindt in principe achteraf plaats. Maatwerk is mogelijk om in uitzonderlijke situaties tussentijdse betalingen te verstrekken.
4. De hoogte van de betaling wordt als volgt bepaald;

- a. 20 uur tot 32 uur; Vergoeding naar rato van het aantal uur,
  - b. 32 uur of meer per week: Vergoeding van het maximale bedrag.
5. De plaatsingsfee wordt niet verleend wanneer de werkgever nog een verplichting moet voldoen in het kader van Social Return.
  6. De plaatsingsfee wordt alleen verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
  7. De plaatsingsfee wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

#### **Artikel 16. Proefplaats**

1. Het doel van een proefplaats is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie of de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
2. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
  - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
3. De proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst en bevat ten minste:
  - a. concrete en meetbare einddoelen;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - c. welke acties ondernomen worden door de uitkeringsgerechtigde, de werkgever en Stroomopwaarts om te werken aan de arbeidsontwikkeling en een dienstverband te realiseren; en
  - d. de duur van de proefplaatsing.
4. Het college weigert de toestemming voor een proefplaats, als
  - a. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk; of
  - b. als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de maximale periode verlengt met de duur van de gemiste dagen.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

### **Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen voor personen met een arbeidsbeperking**

#### **Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie**

#### **Artikel 17 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 geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
5. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie wordt toegepast zoals bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

## **Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Artikel 18. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
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 18 jaar oud, of de persoon heeft VSO/PRO-onderwijs genoten ongeacht zijn leeftijd;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
  - f. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

### **Artikel 19. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan ambtshalve of op aanvraag verstrekt worden.
2. De aanvraag kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever.
3. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
4. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
5. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
6. 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.
7. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

## **Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

### **Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van Stroomopwaarts MVS.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

### **Artikel 21. Jobcoaching**

1. Het college kan een jobcoach ter ondersteuning bieden:
  - a. in natura waarbij de jobcoach in dienst is bij dan wel ingehuurd door Stroomopwaarts MVS. Als Stroomopwaarts MVS een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan;
  - b. via een subsidie aan de werkgever voor de uren ondersteuning door een bij hem in dienst zijnde jobcoach; of

- c. via een subsidie aan de werkgever voor de uren ondersteuning voor de door een werkgever ingehuurd jobcoach van een jobcoachorganisatie.
2. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet een diploma hebben van een gecertificeerde opleiding die door het Noloc is erkend.
3. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op voor het eerste halfjaar tot een maximum van twee uur per dag, afbouwend naar het tweede halfjaar maximaal twee uur per week en vervolgens voor maximaal twee uur per week voor de duur bepaald door het College.
4. Het college kan van de in het derde lid bedoelde uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
5. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 18 tot en met 21 van overeenkomstige toepassing.
6. Het college kan voor de subsidie, bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, nadere regels stellen met betrekking tot de hoogte van de subsidie, de voorwaarden en wijze van betaling van de subsidie.
7. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 22. Interne werkbegeleiding**

1. Het college verstrekt een subsidie voor interne werkbegeleiding ten behoeve van een persoon uit de doelgroep als tegemoetkoming in de kosten als:
  - a. de interne werkbegeleider een opleiding heeft afgerond, gericht op de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking; en
  - b. de begeleiding de normale dagelijkse werkbegeleiding in duur en intensiteit te boven gaat.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot onder meer de hoogte van de subsidie, de voorwaarden en in welke gevallen er subsidie kan worden toegekend.

#### **Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 23. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en,
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college kan een bijdrage voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering brengen op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Het college zal de vervoersvoorziening financieren onder de volgende voorwaarden;
  - a. de persoon blijft onder de door het UWV bepaalde inkomensnorm zoals bedoeld in C20-I, deze norm wordt jaarlijks geïndexeerd en gepubliceerd door het college; en
  - b. tot een maximum van € 20.000,00 per jaar, dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
  - c. in zeer uitzonderlijke gevallen kan er gemotiveerd afgeweken worden van deze voorwaarden.

##### **Artikel 24. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of 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 een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.
2. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.
3. Per 1 januari 2024 wordt deze voorziening uitgevoerd door het UWV en vervalt dit artikel.

#### **Artikel 25. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening, zoals een aanpassing voor de werkplek, toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. De meeneembare voorziening wordt in bruikleen beschikbaar gesteld, tenzij sprake is van een op de persoon afgestemde voorziening of als bruikleen, gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is. Het college kan dan besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken dan wel een vergoeding te verstrekken.
3. Het college verstrekt geen meeneembare voorziening als:
  - a. het een Arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - b. het een meeneembare voorziening betreft die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; of
  - c. naar het oordeel van het college sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
4. Het college kan nadere regels stellen over onder meer welke voorzieningen, hoogte van vergoedingen en wijze en duur van verstrekken van de voorzieningen, bedoeld in het eerste lid, dan wel nadere voorwaarden waaronder deze voorzieningen worden verstrekt.

#### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

##### **Artikel 26. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Maassluis Vlaardingen Schiedam 2023

##### **Artikel 27. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

1. De verordening loonkostensubsidie Participatiewet MVS 2017 wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2023.
2. De re-integratieverordening Participatiewet MVS 2019 wordt ingetrokken met ingang van 1 januari 2024.
3. Voor re-integratievoorzieningen die zijn toegekend voor 1 juli 2023 geldt de re-integratieverordening Participatiewet MVS 2019.
4. Re-integratievoorzieningen die zijn toegekend voor 1 juli 2023 eindigen op 1 januari 2024.
5. Het college kan besluiten dat een voor 1 juli 2023 toegekende re-integratievoorziening doorloopt na 1 januari 2024. Voor de beoordeling geldt de re-integratieverordening Participatiewet Maassluis Vlaardingen Schiedam 2023.
6. Voor re-integratievoorzieningen die worden toegekend op of na 1 juli 2023 geldt de re-integratieverordening Participatiewet Maassluis Vlaardingen Schiedam 2023.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 23 januari 2024.*

*De voorzitter,*

*De griffier,*

*Behorende bij raadsbesluit van 23 januari 2024*

*De voorzitter van gemeente Maassluis,  
Drs. G.G.J. Rensen*

*Behorende bij raadsbesluit van 23 januari 2024*

*De griffier van gemeente Maassluis,  
J. Vinke*

## **Toelichting**

### **Algemeen**

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. Het is daarom ook wettelijk bepaald dat de voorzieningen vastgelegd dienen te worden in een verordening.



Er is gekozen voor een zo globaal mogelijke verordening, om de mogelijkheid tot maatwerk voor de uitvoering open te houden. Het is immers afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passende voorziening is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

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. Hierbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

### **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**

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

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

#### **Doelgroep**

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren

- 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;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
  - personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
  - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
  - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
  - personen zonder uitkering;
  - en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Kort gezegd bestaat de doelgroep uit personen die een uitkering van het college of een ANW-uitkering ontvangen, personen met een arbeidsbeperking die de afgelopen 2 jaar minder dan het minimumloon hebben verdiend, personen die de afgelopen twee jaar loonkostensubsidie hebben ontvangen, en personen zonder uitkering.

#### 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. Deze collega begeleidt hem bij de dagelijkse werkzaamheden, omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om meer dan gebruikelijke begeleiding in verband met de beperking. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 23.

#### 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 22.

#### 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 aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Bij persoonlijke ondersteuning kan het 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. Deze 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 voorzieningen, rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die personen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren of gebruik maken van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking hebben, 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.

#### Sociale activering

Het college biedt de voorziening sociale activering als bedoeld in artikel 4 aan aan de doelgroep zoals gedefinieerd in artikel 1.

#### Detacheringsbaan

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 11 (detacheringsbaan) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

#### Werkstage, en participatieplaats

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 7 (werkstage) en 5 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

#### Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 8), participatievoorziening beschut werk (artikel 6), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 9), persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 12), loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers (artikel 13), Werkpremie (artikel 14) en proefplaats (artikel 16).

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

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

#### Weigeringsgronden

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

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

#### Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het

moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d 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). Een eventuele terugvordering kan alleen geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### Afstemming

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

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

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

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter nog 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 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 afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

#### College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

#### **Artikel 5. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 8).

#### 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, werkrhythme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a 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. Voldoende in dit geval is dat de persoon zich maximaal inzet binnen zijn capaciteiten. Hierover zullen afspraken gemaakt worden met de persoon bij aanvang van de participatieplaats en evaluaties om dit te meetbaar te maken. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). De premie bedraagt €150 per zes maanden.

#### **Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk**

##### Algemeen

Het college is verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

##### Artikel 6, eerste lid

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

##### Artikel 6, tweede lid

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

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke –aanpalende– voorzieningen

kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 6, derde en vierde lid

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, bestaat de bevoegdheid om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, is bepaald. Het college moet daarvoor vaststellen dat hiervoor voldoende middelen beschikbaar zijn. Het college mag ten aanzien van deze extra plekken ook bijzondere toewijzingscriteria opstellen.

### **Artikel 7. Werkstage**

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. (artikel 7, eerste lid, onderdeel b). In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven.

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

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een bestaande vacature als stageplek is dus niet toegestaan.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

### **Artikel 8. Scholing**

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijkskas bekostigde onderwijs kunnen geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet) omdat van hen verwacht wordt dat zij scholing volgen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

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 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 5 over de voorziening participatieplaatsen.

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

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat

het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt van uitgegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

De soort ondersteuning die geboden kan worden aan de persoon is maatwerk. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere:

1. jobcoaching,
2. loonkostensubsidie,
3. werkplekaanpassingen,
4. andere noodzakelijke behoeften op maat

#### **Artikel 10. Vergoeding noodzakelijke kosten**

Noodzakelijke kosten, zoals hier bedoeld, zijn kosten die gemaakt dienen te worden om een persoon langdurig uit te laten stromen en waarbij de voorzieningen zoals beschreven in deze verordening niet toereikend blijken. Hierbij kan gedacht worden aan reiskostenvergoeding naar een traject of een werkstage. Of kosten voor bedrijfskleding die niet gedekt zijn door de werkgever. De noodzaak van deze kosten dienen gemotiveerd te worden en de financiële middelen die ingezet worden dienen bij te dragen aan langdurige uitstroom uit de uitkering.

#### **Artikel 11. Detacheringsbaan**

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

Het eerste lid geeft het doel weer van de detacheringsbaan. Om te zorgen dat een persoon toegeleid wordt naar een reguliere arbeidsinschakeling, treedt het college, of een door hem aangewezen derde, op als werkgever. Het vierde lid regelt de begeleiding tijdens de detacheringsbaan, om de persoon klaar te stomen voor een reguliere arbeidsinschakeling binnen zijn mogelijkheden. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid wordt verwezen naar het inschakelen van een derde partij om als detacheerder in plaats van het college te dienen. Dezelfde regels gelden in dat geval. Het vijfde lid refereert naar het eerder opgemerkte over geen verdringing bij artikel 7.

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

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

#### **Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in artikel 13 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en Hoofdstuk 3A. De in artikel 13 opgenomen loonkostensubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet) en die is geregeld in hoofdstuk 3A. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

#### **Compensatie**

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125). In het eerste lid is de doelgroep

opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Hierin wordt een verschil gemaakt tussen de kwetsbare werknemer die maximaal 12 maanden gebruik kan maken van de subsidie en de uiterst kwetsbare werknemer die maximaal 24 maanden gebruik kan maken van de subsidie. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

#### Geen verdringing

Het vijfde lid bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 7.

#### Noodzakelijk

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

#### Artikel 14. Werkpremie (Maassluis en Vlaardingen)

Dit artikel biedt de mogelijkheid om nadere regels vast te stellen voor de werkpremie die onder artikel 31 lid 2 j van de Participatiewet kan vallen.

#### Artikel 14. Werkpremie (Schiedam)

Dit artikel biedt de mogelijkheid om een werkpremie te verstrekken, die onder artikel 31 lid 2 j van de Participatiewet valt.

In lid 2 en 3 wordt aangegeven welke personen in aanmerking komen voor een werkpremie. De hoogte van de werkpremie wordt bepaald in lid 4 en 5.

De inzet van een werkpremie voor parttime werk is een tijdelijke voorziening die kan worden ingezet door het college. Per 1 januari 2025 vervallen de leden 2 tot en met 5 en biedt dit artikel alleen nog de mogelijkheid om nadere regels vast te stellen voor de werkpremie die onder artikel 31 lid 2 j van de Participatiewet vallen.

#### Artikel 15. Plaatsingsfee

In het eerste lid van dit artikel wordt de doelgroep besproken. Het gaat hier om personen zonder arbeidsbeperking die minimaal 12 maanden gebruikt maken van een uitkering op grond van de Participatiewet of Werkloosheidswet en een dienstverband aangeboden hebben gekregen van minimaal 20 uur voor minimaal 6 maanden.

Het mee laten tellen van de WW-periode is een nadrukkelijke wens van het merendeel van de gemeenten uit de arbeidsmarktregio.

In lid 2 en 3 wordt er gesproken over de hoogte van de maximale fee en wanneer hier recht op is.

| Duur arbeidsovereenkomst        | Korter dan 1 jaar in de uitkering <sup>1</sup> | Langer dan 1 jaar in de uitkering | (Financiële) bijdrage op basis van arbeidsovereenkomst  |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| =/> 6 maanden maar < 12 maanden | € 0  | Maximaal € 2.000 (excl. BTW)      | < 20 uur per week:<br>Geen vergoeding<br>=> 20 uur / < 32 uur:<br>Vergoeding naar rato<br>=> 32 uur per week:<br>Vergoeding tot het maximale bedrag |
| =/> 12 maanden                  | € 0  | Maximaal € 4.000 (excl. BTW)      | Idem als hierboven.   |

Tevens gaat het in lid 3 over het te leveren maatwerk. In principe wordt de plaatsingsfee achteraf betaald. Zijn er uitzonderlijke redenen waardoor het vooraf of tijdens nodig is om deze betaling te doen, dan kan het college hier gemotiveerd van afwijken.

#### Artikel 16. Proefplaats

1) Voorafgaand aan de ingangsdatum arbeidsovereenkomst.



Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de participatiewet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 16 geeft hier invulling aan.

In het vierde lid van artikel 16 wordt aangegeven dat er sprake moet zijn van een schriftelijke overeenkomst en wat er in deze overeenkomst moet staan. Dit zorgt voor een verduidelijking van de doelen en wat er nodig is om de burger tijdens de proefplaatsing te ontwikkelen en om uiteindelijk uit te stromen naar een dienstverband.

Het na een proefplaats inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zevende lid).

### **Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen voor personen met een arbeidsbeperking**

#### **Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie**

##### **Artikel 17 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 voor loonkostensubsidie in aanmerking komen, regelt het derde en vierde 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.

Uit lid drie volgt dat wanneer de persoon nog geen dienstverband heeft dan zal er beoordeeld moeten worden of iemand in de doelgroep loonkostensubsidie hoort. Deze beoordeling kan het college door het UWV te laten plaatsvinden of via een eigen criterialijst. Dit wordt verder uitgewerkt in het beleid. Wanneer de persoon al een dienstverband heeft op moment van de aanvraag dan gebeurt dat via de praktijkroute (lid 4)

Het vijfde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er in overleg met de werkgever een forfaitaire subsidie worden afgegeven. Als de werkgever dit niet accepteert dan zal de loonwaarde wel in de termijn bepaald moeten worden.

Het zesde 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.

#### **Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

##### **Artikel 18. 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 beschik-

bare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat (a) 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. Op deze manier kunnen zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking komen. (b) Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren. (c) Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f).

#### **Artikel 19. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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 collegevoorzieningen 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.

#### **Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

##### **Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

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

##### **Artikel 21. Jobcoaching**

In het eerste lid wordt aangegeven op welke wijze jobcoaching kan worden verstrekt door het college. De naturaverstrekking geeft het college meer sturingsmogelijkheden dan middels een subsidie en daar kan de efficiency mee gediend zijn. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Het tweede 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. Belangrijk is dat de Jobcoach door een erkende organisatie opgeleid en gecertificeerd is. Het Noloc is de beroepsorganisatie en deze erkend jobcoachopleidingen die van gedegen kwaliteit zijn. Op die manier is te verwachten dat jobcoaches die een opleiding met een erkenning van het Noloc hebben doorlopen en door hen gecertificeerd zijn kwalitatief werk zullen leveren voor de persoon.

Het derde lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordening plicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. Hierin is de keuze gemaakt dat het eerste half jaar de persoon maximaal 2 uur jobcoaching

per dag kan krijgen. In het tweede halfjaar en daarna is dit maximaal 2 uur per week. Dit zal wederom maatwerk betreffen, ook de afbouw indien nodig zal middels maatwerk gebeuren.

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

Het zevende lid geeft aan wat er nodig is om de jobcoaching te beëindigen.

#### **Artikel 22. 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.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan 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).

#### **Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

##### **Artikel 23. 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 21, 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, kan door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

In lid 5 is bepaald dat er een maximumbedrag is voor de vervoersvoorziening per jaar. Hier mag in uitzonderlijke gevallen gemotiveerd van afgeweken worden. Tevens wordt de vergoeding enkel verstrekt als de persoon onder de gestelde inkomensnorm blijft. Dit bedrag is gebaseerd op de inkomensgrens (C20-I) die het UWV aanhoudt voor vervoersvoorzieningen en zal dus ook net als die van het UWV jaarlijks geïndexeerd worden. Voor de jaarlijkse indexering wordt dezelfde norm aangehouden als het UWV. Voor 2023 is deze: € 46.871,65. Ook hier kan in uitzonderlijke gevallen gemotiveerd van afgeweken worden. De grens van 20.000,00 is bepaald gebaseerd op budgettaire overwegingen en het evenwichtig verdelen van budgetten zoals bedoeld in artikel 2.

##### **Artikel 24. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 18. Het college kan dit in beleidsregels verder uitwerken. Vanaf 1 januari 2024 wordt dit artikel uitgevoerd door het UWV en vervalt daarom per die datum.

##### **Artikel 25. 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 18.

#### **Artikel 26. Inwerkingtreding en citeertitel**

Deze verordening wordt vastgesteld met terugwerkende kracht. Dit omdat de wetswijzigingen per 1 juli van kracht zijn.

#### **Artikel 27. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

In artikel 27 is het intrekken van de verordening loonkostensubsidie geregeld. Dit heeft te maken met het feit dat de grondslag voor deze verordening, in de vorm van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet, met 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 komen te vervallen.

Het intrekken van de oude re-integratieverordening is eveneens in dit artikel geregeld.

Ook is in artikel 27 het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 27, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden tot 1 januari 2024. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'oude' re-integratieverordening. 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 'oude' re-integratieverordening worden dus in beginsel behouden tot de inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 27, lid 5). 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.