

Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Voorne aan Zee 2023

De raad van de gemeente Voorne aan Zee besluit:

Gelet op de Artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet

Gelet op het bijbehorende raadsvoorstel;

Besluit:

De Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Voorne aan Zee 2023 vast te stellen onder gelijktijdige intrekking van de Participatieverordening Hellevoetsluis 2015, de Participatieverordening Westvoorne 2021, de Participatieverordening Brielle 2015 – incl. wijziging 2018 en de Verordening tegenprestatie Participatie wet, IOAW en IOAZ Westvoorne per datum van de dag volgend op de dag na publicatie van de vastgestelde verordening.

Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Voorne aan Zee 2023

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - c. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in Artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - g. 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;
 - h. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - i. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - j. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
 - k. werknemer: 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;
 - l. wet: Participatiewet.
2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader zijn 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).

Artikel 2: Beleid en evaluatie

1. Het college kan de voorzieningen beschreven in deze verordening aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. In het door het college vastgestelde beleid wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de 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; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de adviesraad Sociaal Domein.

Artikel 3: Algemene bepalingen over voorzieningen

1. 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 voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
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 een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in Artikel 44a van de wet.

Hoofdstuk 2: Werknemersvoorzieningen

Artikel 4: Bevorderen arbeidsparticipatie

1. Het college bevordert de arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden en werknemers door hun voorzieningen aan te bieden.
2. Het college kan nadere regels stellen als aanvulling op onderstaande voorzieningen als deze de arbeidsparticipatie verder bevorderen.

Artikel 5: Niet-uitkeringsgerechtigden

1. Niet-uitkeringsgerechtigden die ondersteuning wensen bij de arbeidsinschakeling of gebruik willen maken van een voorziening op arbeidsinschakeling dienen hiervoor een verzoek in bij het college.
2. Het college beoordeelt welke ondersteuning of voorziening het meest doelmatig is. De ondersteuning of voorziening zoals bedoeld in dit Artikel kan bestaan uit, bemiddeling, scholing of een re-integratietraject.
3. Het college stelt de belanghebbende bij beschikking op de hoogte van diens rechten en plichten met betrekking tot de ondersteuning of voorziening. Het college kan de verplichtingen daarnaast verder uitwerken in een met de belanghebbende te sluiten overeenkomst.
4. De hoogte van financiële middelen die worden ingezet bij ondersteuning aan de persoon als genoemd in het eerste lid bedraagt maximaal € 3.000. Dit bedrag is inclusief Btw en reiskosten.

Artikel 6: 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 Algemene bepalingen over voorzieningen de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep van Artikel 7 eerste lid onder a van de Wet en is minimaal achttien jaar oud, tenzij de persoon VSO/PRO-onderwijs heeft genoten en de leeftijd van 16 of 17 jaar heeft;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) mogen niet hoger zijn dan de omvang van de verwachte besparing van de bijstand gedurende de termijn van 1 jaar.

Artikel 7: 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 onderzoekt, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 4 weken, na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Zowel werkgever als werknemer dienen mee te werken aan dit onderzoek om de noodzaak te kunnen bepalen.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college 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.

Artikel 8: Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 26 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 9: Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:

- a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
 - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
 - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of
 - g. kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Artikel 10: Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente.
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 proefplaatsing of een leerwerktraject.
4. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet 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 en meewerkt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
5. Subsidie voor de kosten van interne werkbegeleiding kan worden verleend als de persoon uit de doelgroep als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet deze nodig heeft voor het kunnen verrichten van werk en derhalve is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat. Het betreft hier dan subsidie voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
6. Voor de jobcoaching wordt een maximumtarief per uur gehanteerd welke regionaal is afgestemd binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond van € 84,97 (tarief 2023) hierbij geldt dat jaarlijks het indexeringspercentage van het UWV wordt gevolgd.
7. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.
8. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

Artikel 11: Kwaliteitscriteria jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de eisen zoals bedoeld in de beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019.
2. De in te zetten jobcoaching wordt op individuele basis bepaald. Hierbij wordt de verleende jobcoaching in de eerste drie jaar verleend voor een aantal uren dat maximaal overeenkomt met respectievelijk 20% van aantal gewerkte uren.

3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentage afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college een onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 12: 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 brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Het college kan in beleidsregels de vaststelling van de vervoersvoorziening nader uitwerken.

Artikel 13: Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 14: Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Artikel 15: Diagnosetraject

Het college kan een persoon uit de doelgroep, als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, een diagnosetraject aanbieden ter vaststelling van de arbeidsmogelijkheden van belanghebbende dan wel ter bepaling van de geschiktheid van een voorziening.

Artikel 16: 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 een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de werkstage.

Artikel 17: Sociale activering

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

3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 18: Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 19: Leer-werktraject

1. Een leer-werktraject kan worden aangeboden aan de als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
2. In aanvulling op het eerste lid kan, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is, een leer-werktraject worden aangeboden aan een persoon:
 - a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
 - b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
3. Het doel van een leer-werktraject is het ontwikkelen van de persoon naar een betaalde baan op de arbeidsmarkt.

Artikel 20: 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 scholing of training vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; en
 - b. de persoon beschikt over de mogelijkheden en capaciteiten om de scholing binnen redelijke termijn met goed gevolg af te kunnen ronden.
3. Met uitzondering op het eerste lid, kan geen scholing worden ingezet bij personen jonger dan 27 jaar, indien het scholing uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs betreft.

Artikel 21: 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 € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 22: Beschut werk

1. Het college verstrekt om de in Artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. 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 de Wmo-verordening van de gemeente Voorne aan Zee;
 - b. sociale activering als bedoeld in Artikel 5;
 - c. scholing als bedoeld in Artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in Artikel 11; of
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
3. Het college beheert een wachtlijst beschut werk als er meer inwoners met een indicatie beschut werk zijn dan het door het college beschikbaar gestelde aantal beschutte werkplekken. Deze wachtlijst betreft een overzicht van de personen die geïndiceerd zijn voor beschut werk, zoals

bedoeld in Artikel 10b van de Participatiewet. De datum van de indicatie bepaalt de volgorde van plaatsing op de wachtlijst.

Artikel 23: Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van € 1000 toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden.
4. De premie wordt in 2 gelijke termijnen uitbetaald. De eerste termijn bij indiensttreding en als gevolg daarvan beëindiging van de uitkering. De tweede termijn wordt uitbetaald vanaf de zevende maand na de indiensttreding als aan de voorwaarde gesteld in het derde lid wordt voldaan.
5. In bijzondere omstandigheden, kan gemotiveerd ten voordele van de in het eerste lid genoemde persoon worden afgeweken van:
 - a. de in het eerste lid genoemde hoogte van de premie;
 - b. de in het vierde lid genoemde wijze van uitbetaling.
6. Het college kan hiervoor nadere regels stellen.

Artikel 24: Proefplaatsing

1. Het college kan, als dit noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie dan wel de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of 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 deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 2 Werknemersvoorzieningen
7. Verlenging van een proefplaats zoals genoemd in Artikel 4.2.3 met ten hoogste 4 maanden kan gemotiveerd plaatsvinden. Dit als naar het oordeel van het college de proefplaatsing nodig is om een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de afstand tot de arbeidsmarkt van betrokkene, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden.

Artikel 25: Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

1. Om te bepalen of een uitkeringsgerechtigde de potentie heeft om volledig te voorzien in het levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf, kan na toestemming van het college door het regionaal bureau zelfstandigen een ondernemersbeoordeling worden uitgevoerd.
2. In afwijking van hetgeen in het eerste lid is benoemd kan het traject ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien betrokkene in de omstandigheden verkeert als bedoeld in Artikel 11 eerste lid van de Participatiewet, Artikel 5 eerste lid van de IOAW en Artikel vijf eerste

lid van de IOAZ en betrokkene een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep of bedrijf zonder dat toekenning op grond van voornoemde wetten noodzakelijk is.

3. De ondernemersbeoordeling en het eventueel aansluitende traject, of onderdelen daarvan, worden gezien als re-integratie voor zover de kosten niet kunnen worden gedekt uit rijksmiddelen ten behoeve van de uitvoering van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004.
4. In aanloop naar hetgeen bepaald in het eerste lid kan een uitkeringsgerechtigde ondersteuning worden geboden om de potentie van de zelfstandigheid te vergroten. Dit is onderdeel van een re-integratietraject en zal bestaan uit de voorzieningen zoals opgenomen in Hoofdstuk 2: Werknemersvoorzieningen van deze verordening.

Hoofdstuk 3: Werkgeversvoorzieningen

Artikel 26: Participatievoorzieningen voor werkgevers

Het college kan voorzieningen inzetten bij een werkgever ter ondersteuning van de ontwikkeling van betrokken persoon in de organisatie. Uitgangspunt hierbij is dat deze ontwikkeling zal bijdragen aan duurzame uitstroom van betrokkene zijnde een baan voor minimaal zes maanden.

Artikel 27: Jobcarving en functiecreatie

1. In overleg met een werkgever kan onderzoek naar jobcarving onderdeel zijn van het plaatsingsproces van een werkzoekende. Jobcarving is het anders indelen van een bestaande functie om deze geschikt te maken voor een persoon. Doel is om te komen tot een arbeidsovereenkomst, al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
2. In overleg met een werkgever kan een onderzoek naar functiecreatie onderdeel zijn van acquisitie van vacatures. Het doel van functiecreatie is personeel efficiënter inzetten en mede hierdoor andere vacatures creëren. De doelgroep waarvoor de functie wordt gecreëerd is groot, waardoor de duurzaamheid van de invulling van de functie is gegarandeerd. Doel van deze dienstverlening is om te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de doelgroep als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
3. Aan deze dienstverlening zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

Artikel 28: Bijdrage duurzame plaatsing

1. Het college kan een financiële tegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een bijstandsgerechtigde, die minimaal 1 jaar een uitkering ontvangt, een overeenkomst aanbiedt waarvan de duur van de overeenkomst tenminste zes maanden bedraagt.
2. De tegemoetkoming uit het eerste lid is bedoeld om te investeren op bijstandsgerechtigde met als doel te komen tot duurzame plaatsing.
3. De tegemoetkoming wordt verstrekt in de bovengemiddelde kosten die gemaakt worden om een kandidaat geschikt te maken om de betreffende functie naar behoren uit te oefenen en het functieniveau te behalen qua opleiding en ervaring. Het kan hierbij gaan om bovengemiddelde begeleiding op de werkplek of scholing.
4. Het college stelt het op basis van de vraag vast in hoeverre de uitkeringsgerechtigde begeleid dient te worden, de duur van de overeenkomst en de inzet van andere werkgeversvoorzieningen welk bedrag wordt toegekend. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 4.000.
5. De bijdrage duurzame plaatsing 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. De tegemoetkoming wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen negatief worden verstoord, niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 29: Voorwaardelijke opleiding voor plaatsing

1. In afwijking van Artikel XX Bijdrage duurzame plaatsing lid 1 kan het college een bijdrage verstrekken van maximaal € 700 als de bijstandsgerechtigde korter dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangt en de werkgever de opleiding als voorwaarde stelt voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden voor minimaal 20 uur per week of meer en:
 - a. de opleiding niet langer dan 6 maanden duurt en;
 - b. er geen sprake is van een naar aard en doel passende en toereikende voorliggende voorziening.

Artikel 30: Werkplekaanpassing

1. Het college kan een werkplekaanpassing subsidiëren. Hierbij moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de persoon behoort tot de doelgroep, als bedoeld in Artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, en is minimaal achttien jaar oud, tenzij men VSO/PRO-onderwijs heeft genoten en het een 16- of 17-jarige betreft;
 - b. de persoon heeft of krijgt een dienstverband voor de duur van minstens zes maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. de werkplekaanpassing is naar het oordeel van het college noodzakelijk. Betrokkene kan zonder deze ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen. Het college kan voor de vaststelling daarvan deskundigenadvies inwinnen;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd;
 - g. de voorziening is naar het oordeel van het college economisch het meest voordelig en kwalitatief verantwoord.
2. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken de looptijd en de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 31: Doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in Artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in Artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan een externe adviseur inschakelen die het onderzoek uit het tweede lid uitvoert en adviseert met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
4. 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.

Artikel 32: Loonwaardemeting

1. De loonwaardemeting is onderdeel van de subsidieaanvraag voor de reguliere loonkostensubsidie.
2. De methode op basis waarvan de loonwaarde wordt vastgesteld overeenkomstig hetgeen het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet en studietoeslag 2021.
3. Als bij de reguliere loonkostensubsidie een wijziging van de loonwaarde wordt vastgesteld vindt de aanpassing van de loonkostensubsidie plaats met ingang van de maand volgend op de uitkomsten van de nieuwe loonwaardemeting.
4. Er wordt periodiek vastgesteld of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. De frequentie van het vaststellen en de loonwaardemeting wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.
5. Als daartoe voldoende aanleiding is kan, zowel door de werkgever als de werknemer, een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de loonwaarde en daarmee ook de hoogte van de loonkostensubsidie worden ingediend.

Artikel 33: Forfaitaire loonkostensubsidie

Het college kan in afwijking van Artikel 5.2.2 in overleg met de werkgever bepalen dat vaststelling van de loonwaarde van de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie tijdens de dienstbetrekking plaats vindt. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie vindt er uiterlijk binnen 6 maanden, na aanvang dienstbetrekking een loonwaardemeting plaats. Geeft die loonwaardemeting aanleiding om de hoogte van de loonkostensubsidie aan te passen dan vindt die aanpassing plaats met ingang van de 7e maand na aanvang dienstbetrekking.

Artikel 34: Administratief proces 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. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in Artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college stelt binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan Artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 35: Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

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

Hoofdstuk 4: Tegenprestatie

Artikel 36: De tegenprestatie

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie en die werkzaamheden:
 - a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt; en
 - b. niet zijn bedoeld als re-integratieinstrument; en
 - c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
 - d. niet leiden tot verdringing.
2. Het college stelt nadere regels vast over welke aanvullende werkzaamheden in ieder geval kunnen worden aangeboden.

Artikel 37: Het opleggen van een tegenprestatie

1. Het college kan een tegenprestatie opleggen welke is gericht op het versterken van de eigen kracht en/of sociaal netwerk voor zover het college deze van toepassing acht.
2. Geen tegenprestatie wordt opgelegd aan:
 - a. inwoners die enkel bijzondere bijstand ontvangen;
 - b. alleenstaande ouders die op grond van Artikel 9a Participatiewet op eigen verzoek een ontheffing van de arbeidsverplichtingen hebben, omdat zij de volledige zorg hebben voor een kind tot vijf;
 - c. uitkeringsgerechtigden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en grond daarvan volledig zijn vrijgesteld van arbeids- en re-integratieverplichting;
 - d. de uitkeringsgerechtigde verricht parttime werk naar vermogen het maximaal haalbare uren;
 - e. de uitkeringsgerechtigde neemt deel aan een re-integratietraject, waarmee op de korte of lange termijn wordt toegewerkt naar het kunnen gaan verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - f. de uitkeringsgerechtigde verricht vrijwilligerswerk naar vermogen het maximaal haalbare uren;

- g. de uitkeringsgerechtigde verricht mantelzorg voor minimaal 16 uur per week;
 - h. uitkeringsgerechtigden waarbij er sprake is van multiproblematiek en het opleggen van een tegenprestatie als niet redelijk wordt geacht.
3. De tegenprestatie wordt qua invulling en duur afgestemd op de mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde en op de wensen en mogelijkheden van de organisatie die de maatschappelijke activiteit aanbiedt.
4. Bij niet of onvoldoende meewerken aan de tegenprestatie kan een maatregel worden overwogen.

Artikel 38: Duur en omvang van de tegenprestatie

1. De omvang van de tegenprestatie kan variëren van een eenmalige activiteit tot een substantieel aantal uren per maand.
2. De duur van de tegenprestatie bedraagt maximaal twaalf maanden.

Artikel 39: Keuze invulling van de tegenprestatie

De keuze voor de invulling van de tegenprestatie wordt in de volgende volgorde uitgevoerd:

- a. de uitkeringsgerechtigde zoekt zelf aantoonbaar een activiteit en organisatie;
- b. de gemeente zorgt voor de beschikbaarheid van activiteiten bij organisaties en de uitkeringsgerechtigde maakt hieruit een keuze;
- c. de gemeente zorgt voor de beschikbaarheid van activiteiten bij organisaties en maakt hieruit een keuze voor de uitkeringsgerechtigde;
- d. indien de uitkeringsgerechtigde zelf een activiteit en/of organisatie aandraagt als bedoeld in het eerste lid onderdeel a van dit Artikel, wordt deze getoetst op de criteria als bedoeld in Artikel 36: De Tegenprestatie, eerste lid en Artikel 37: Het opleggen van een tegenprestatie, derde lid van deze verordening.

Artikel 40: Geen werkzaamheden voorhanden voor de tegenprestatie

Het college legt geen tegenprestatie op indien binnen de gemeentegrenzen geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 41: Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de persoon, afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van deze verordening leidt tot onredelijkheid en onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 42: Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Participatieverordening Hellevoetsluis 2015, de Participatieverordening Westvoorne 2021, de Participatieverordening Brielle 2015 – incl. wijziging 2018 en de Verordening tegenprestatie Participatie wet, IOAW en IOAZ Westvoorne worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de in het eerste lid genoemde verordening die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit deze verordeningen voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De citeertitel van de oude' re-integratieverordening blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 43: Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking na bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Voorne aan Zee 2023.

*Aldus besloten in de openbare vergadering
van de gemeenteraad van Voorne aan Zee van
21 december 2023*

*de griffier,
drs. A. (Ariette) Goslings*

de voorzitter,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

Toelichting

Algemeen

Naar aanleiding van de fusie per 1 januari 2023 van de voormalige gemeenten Brielle, Hellevoetsluis en Westvoorne in de nieuwe gemeente Voorne aan Zee, dienen de bestaande participatieverordeningen binnen twee jaar na de fusie te worden geharmoniseerd (artikel 28 en 29 Wet algemene regels herindelings). Tegelijk met deze harmonisatie naar aanleiding van de fusie is ook de wetswijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023 (Breed offensief) verwerkt in deze nieuwe Verordening Re-integratie en Tegenprestatie Voorne aan Zee 2023.

Er is gekozen voor een algemene beknopte 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, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Tevens dienen in de regels aandacht te worden besteed aan de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (Artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van 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 loon-

kostensubsidie 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 2: werknemersvoorzieningen. 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.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie ook de toelichting bij Artikel XX Beleid en evaluatie.

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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie ook de toelichting bij Artikel 14k.

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.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

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

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: Beleid en evaluatie

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in Artikel 18: Detacheringsbaan aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in Artikel 1: Definities.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de Artikel 16: Werkstage, Artikel 17: Sociale activering en Artikel 21: Participatieplaats aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in Artikel 1: Definities.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (Artikel 20), beschut werk (Artikel 22), leer-werktraject (Artikel 19), persoonlijke ondersteuning bij werk (Artikel 10), loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers (Artikel 35), uitstroompremie (Artikel 23) en proefplaatsing (Artikel 24).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In het derde lid is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college informeert de gemeenteraad over de effecten van de verordening in de praktijk. Hierbij wordt de adviesraad Sociaal Domein geconsulteerd.

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). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Afstemming

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de persoon 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: Bevorderen arbeidsparticipatie

Bij jongeren van 18 tot 27 jaar wordt dit aanbod verplicht vastgelegd in een plan van aanpak als bedoeld in Artikel 44a van de wet. Indien gewenst kan dit plan van aanpak ook ingezet worden voor personen ouder dan 27 jaar dan wel in een beschikking waarin de voorziening wordt toegekend.

Het college kan nadere regels stellen gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie.

Artikel 5: Niet-uitkeringsgerechtigden

Ook niet-uitkeringsgerechtigden kunnen gebruik maken van een voorziening van de gemeente Voorne aan Zee. Om de beschikbare gelden zo eerlijk mogelijk te verdelen is er een gemaximeerde bijdrage per persoon vastgesteld.

Artikel 6: 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: Algemene bepalingen over voorzieningen 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). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 7: 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, 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 8: Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In Artikel 9: Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 9: 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.

Artikel 10: Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan

op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (Artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het Artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

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

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

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. Lid 5 regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

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

Met het zevende 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.

Het achtste lid biedt het college de mogelijkheid om nadere regels te stellen omtrent de inzet van een jobcoach.

Artikel 11: Kwaliteitscriteria 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. De eisen zijn vastgelegd in de bijlage.

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

Het vierde lid waarborgt dat jobcoaching niet zonder onderzoek door het college dan wel instemming van werkgever en werknemer kan worden beëindigd.

Artikel 12: Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit Artikel regelt, in

aanvulling op de Artikelen 3 en 14c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met Artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 13: Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Een intermediaire activiteit is persoonlijke dienstverlening die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende auditieve, visuele of motorische lichaamsfunctie. Denk aan een tolkvoorziening of voorleeshulp. Met de wet centralisering tolkvoorzieningen is de verstrekking van een tolkvoorziening voor auditief beperkten overgedragen aan het UWV.

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.

Artikel 14: 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 Artikel 3: Algemene bepalingen over voorzieningen en Artikel 6: Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 15: Diagnosetraject

Een diagnosetraject wordt uitgevoerd door een externe partij, bijvoorbeeld het leer-werkbedrijf Voorne-Putten Werkt, dat hiervoor speciale trajecten aanbiedt. Hierbij wordt gekeken naar de re-integratiemogelijkheden van een persoon, waaronder ook de mate van arbeidsgeschiktheid.

Artikel 16: Werkstage

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (eerste lid, onderdeel b). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding. De duur van de werkstage moet worden afgestemd op het doel van de werkstage. Dit vraagt om een afbakening van de werkstage in tijd.

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 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.

Artikel 17: Sociale activering

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

Begrip sociale activering

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

Doelgroep sociale activering

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 18: 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 biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de

werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inleener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het Artikel 16: Werkstage.

Artikel 19: Leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit is geregeld in Artikel 10 en volgt uit Artikel 10f van de Participatiewet. Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan aanbieden aan personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud, die leerplichtig zijn en dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject 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 achttien tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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

In Artikel 10f 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 leerwerktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leerwerktraject 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.

Artikel 20: 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.

Artikel 21: Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (Artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [en het eerste lid van Artikel 8]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (Artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (Artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (Artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (Artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (Artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (Artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van Artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 100 per zes maanden.

Artikel 22: Beschut werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (Artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

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

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

In het eerste lid 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.

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. Dit wordt geregeld in het tweede lid. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen.

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

Mocht de taakstelling van het lopende jaar zijn bereikt, stelt het college volgens het derde lid een wachtlijst op, waarin de volgorde van plaatsing wordt bepaald door de datum van afgifte indicatie beschut werk. Hoewel niet helemaal te voorkomen, zijn wachtlijsten voor personen die de indicatie beschut

werk hebben onwenselijk. Het college dient ernaar te streven de wachttijd daarom zo kort mogelijk te houden. Voor 2023 bedraagt de taakstelling 24 diensbetrokkingen.

Artikel 23: Uitstroompremie

In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.699,00 per kalenderjaar kan worden verstrekt, welke in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen wordt gerekend (Artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (Artikel 31, vijfde lid, van de Participatiewet). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen kennen een dergelijke vrijlatingsbepaling ook niet. Het feit dat de premie niet in alle gevallen wordt vrijgelaten neemt niet weg dat ook deze groepen behoren tot de re-integratiedoelgroep (Artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet).

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

Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. Ook moet er sprake te zijn van duurzame uitstroom, hetgeen betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste 6 maanden.

De premie wordt in twee gelijke termijnen uitbetaald, de eerste bij de indienstreding en beëindiging van de bijstands-uitkering en de tweede termijn. In bijzondere omstandigheden kan ten voordele van de uitkeringsgerechtigde worden afgeweken (bijvoorbeeld bij personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt als iemand die uit detentie of een inrichting komt en vervolgens aan het werk gaat).

Artikel 24: Proefplaatsing

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 wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 14a geeft hier invulling aan.

Het na een proefplaatsing 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 (zesde lid).

Verlenging van de proefplaatsing zal gezien de aard van de proefplaatsing slechts in zeer uitzonderlijke gevallen worden overwogen (zesde lid).

Artikel 25: Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

Bij deze voorziening wordt de expertise van het Regionaal Bureau Zelfstandigen te Rotterdam ingezet. Indien nodig kunnen de werknemersvoorzieningen worden ingezet zoals beschreven in deze verordening.

Artikel 26: Participatievoorzieningen voor werkgevers

Met de wetwijziging Breed offensief is getracht de werkgeversvoorzieningen voor gemeenten en het UWV zoveel mogelijk te harmoniseren. Binnen de arbeidsmarktregio Rijnmond heeft deze harmonisatie vooruitlopend op de wetwijziging Breed offensief al grotendeels plaatsgevonden en is deze verwerkt in deze verordening.

Artikel 27: Jobcarving en functiecreatie

Jobcarving is het op maat maken van een specifieke functie door taakafplitsing. Dit vraagt om beperkte aanpassingen op bestaande functies. Als er potentie is om vacatures via deze wijze te vervullen, mede met het oog op een krappe arbeidsmarkt, kan het UWV het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie inzetten. Vanuit het UWV wordt dan geadviseerd hoe het bedrijf inclusiever gemaakt kan worden, maar ook beter passend werk kan bieden aan de huidige medewerkers. Door het werk anders te organiseren kunnen bedrijven en instellingen mogelijkheden creëren voor mensen die graag willen werken maar (nog) niet beschikken over de juiste kwalificaties. Werk dat past bij hun mogelijkheden kunnen zij uit handen nemen van de huidige medewerkers die nu te kampen hebben met hoge werkdruk. Die mede-

werkers krijgen daardoor de ruimte om het werk waarvoor zij gekwalificeerd zijn beter uit te voeren. Ook ontstaat er ruimte voor verdere professionele ontwikkeling van alle betrokkenen.

Bij functiecreatie worden in het bedrijfsproces taken onderscheiden in complex en minder complex. De opgedane kennis wordt gebruikt om de functies en werkprocessen in het bedrijf opnieuw in te richten. Uiteraard is van belang dat de werkprocessen goed blijven verlopen of waar mogelijk geoptimaliseerd.

Artikel 28: Bijdrage duurzame plaatsing

De bijdrage duurzame plaatsing (ook wel bekend als de plaatsingsfee), biedt de mogelijkheid aan werkgevers/ intermediairs een bedrag te verstrekken bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een bijstandsgerechtigde (zonder arbeidsbeperking, dus niet behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals genoemd in Artikel 10c Participatiewet), waarbij de hoogte en de omvang van het bedrag afhankelijk zijn van:

- a. De duur waarop de kandidaat al een uitkering ontvangt. Voor iemand die korter dan 1 jaar een uitkering ontvangt kan geen bijdrage aan de werkgever verstrekt worden.
- b. De omvang van het aangeboden dienstverband. Alleen dienstverbanden van 20 uur of meer komen in aanmerking (geen nul uren- of kleine flex-contracten).
- c. De duur van het dienstverband. Alleen arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer komen in aanmerking.

De bijdrage heeft als doel te investeren in de bijstandsgerechtigde. Dit door de inzet van zaken als begeleiding of een kortdurende opleiding of training. Het gaat hier ten alle tijden om kortdurende ondersteuning.

Het betreft hier een mogelijkheid van het verstrekken van een bedrag tot het genoemde maximum. Een werkgever heeft dus geen recht op een bedrag.

Het te verstrekken bedrag moet aantoonbaar geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van de kandidaat. Dit betekent dat de middelen niet gebruikt worden ter compensatie van salaris. Vergoeding vindt achteraf plaats op basis van bewijsstukken waaruit blijkt dat betrokkene gedurende de afgesproken periode in dienst was van de werkgever.

In onderstaande tabel een overzicht.

Duur arbeidsovereenkomst	Korter dan 1 jaar in de uitkering (Voorafgaand aan de ingangsdatum arbeidsovereenkomst).	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: Geen vergoeding => 20 uur / < 32 uur Vergoeding naar rato > 32 uur per week: Vergoeding tot het maximale bedrag
=/> 12 maanden	€ 0	Maximaal € 4.000 (excl. BTW)	Idem als hierboven.

Artikel 29: Voorwaardelijke opleiding voor plaatsing

Dit werkgeversinstrument kan enkel ingezet worden voor betrokkenen welke jobready zijn en niet in aanmerking komen voor ondersteuning met een bijdrage duurzame plaatsing, zie de voorwaarden genoemd bij Artikel XX Bijdrage duurzame plaatsing. Dit betekent dat er een arbeidsovereenkomst van minimaal 20 uur per week moet worden aangeboden.

Ook hier moet zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van voorliggende voorzieningen. Kan iemand bijvoorbeeld scholing volgen met recht op inkomsten uit de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten of de Wet studiefinanciering 2000 dan zijn deze voorliggend. Een voorziening in de vorm van een vergoeding van opleidingskosten moet ten alle tijde noodzakelijk zijn voor de arbeidsinschakeling.

Het gaat in dit geval om relatief goedkope en/ of kortdurende opleidingen. Denk aan een VCA-cursus, cursus Sociale hygiëne of BHV-cursus. Hierbij geldt een maximale opleidingsduur van 6 maanden.

De werkgever stelt de opleiding als voorwaarde om een arbeidscontract te verstrekken voor de duur van minimaal 6 maanden.

De bijdrage is maximaal € 700. Zijn de kosten van de opleiding hoger dan financiert de werkgever het restant.

Artikel 30: 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).

De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 31: Doelgroep loonkostensubsidie

Algemeen loonkostensubsidie

Deze Artikelen geven uitvoering aan Artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van Artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie. In de Participatiewet is middels Artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- a. van het praktijkonderwijs, bedoeld in Artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs, of
- b. van het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in Artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- c. van de entreeopleiding, bedoeld in Artikel 7.2.2, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- d. die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken.

Het college hoeft voor deze doelgroep sindsdien niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Doelgroep loonkostensubsidie

In Artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in Artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de WIA, Artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en Artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, 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 van de Participatiewet is verleend;
- c. personen als bedoeld in Artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de IOAW;
- e. personen met een uitkering op grond van de IOAZ, en
- f. personen die werken op een beschutte werkplek (Artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet).

In Artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Bij de vaststelling op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door het UWV. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen. Hiernaast kan er gebruik worden gemaakt van de zogeheten praktijkroute. Hierbij beoordeelt het college ten aanzien van personen die binnen de Participatiewetdoelgroep vallen, op de concrete werkplek (bij voorkeur tijdens een proefplaatsing) via de loonwaardemeting of de toekomstige medewerker het wettelijk minimumloon kan verdienen. Als dat niet het geval is, dan

vraagt de gemeente aan het UWV om de kandidaat op te nemen in het doelgroepenregister van de banenafpraak. Het UWV verricht in dat geval zelf dus geen onderzoek meer.

Artikel 32: Loonwaardemeting

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (Artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon – die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie – verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (Artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Artikel 33: Forfaitaire loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan worden verstrekt op grond van Artikel 10d lid 5 van de Participatiewet. In deze situatie is sprake van zogeheten forfaitaire loonkostensubsidie. Bij forfaitaire loonkostensubsidie wordt altijd uitgegaan van een vaste loonwaarde van 50%.

Deze vorm van loonkostensubsidie kan maximaal zes maanden worden verstrekt.

Forfaitaire loonkostensubsidie mag niet worden ingezet voor personen die al werkzaam zijn in een dienstbetrekking.

Na de afgesproken periode wordt de loonkostensubsidie niet meer forfaitair voortgezet. Er kan dan alleen nog loonkostensubsidie worden ingezet op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde.

Als een persoon in deeltijd werkt, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie naar rato verminderd.

Artikel 34 Administratief proces loonkostensubsidie

Per 1 juli 2023 is de verordeningplicht voor wat betreft de wijze van het bepalen van de doelgroep en de wijze van loonwaardebepaling komen te vervallen. Hiervoor gelden landelijke afspraken. Wel is de verplichting toegevoegd om aan te geven welk administratief proces de gemeente volgt.

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 regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

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

Artikel 35: 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 dit Artikel geregelde loonkostensubsidie betreft een ge-

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

Compensatie

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

Geen verdringing

Het vijfde lid bevat een verdringingsbepaling.

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 36: De tegenprestatie

Het primaire doel van de tegenprestatie is dat iemand maatschappelijk nuttige activiteiten verricht. Niet elke activiteit kan als verplichting worden opgelegd. Activiteiten moeten een legitiem doel hebben, qua omvang aansluiten op de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, mogen geen disproportioneel belastend karakter hebben en geen veiligheids- of gezondheidsrisico met zich meebrengen. Ook moeten de werkzaamheden beperkt zijn in omvang en in tijdsduur. Het kan gaan om activiteiten die nuttig zijn voor de lokale omgeving, de gemeente, of voor de ontwikkeling van de uitkeringsgerechtigde zelf. De concrete invulling is mede afhankelijk van de specifieke situatie, de lokale omstandigheden en de omvang en de duur van de activiteiten en vragen daarom maatwerk.

De tegenprestatie is geen re-integratieinstrument. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving. De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en dus niet bedoeld als re-integratieinstrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt altijd werk boven uitkering.

Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden moeten zich onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van o.a. economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt.

De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er geen vacature mag openstaan voor dezelfde of vergelijkbare activiteiten en/of beloning mag plaatsvinden van een ander die dezelfde werkzaamheden verricht of waarvoor korter dan een jaar geleden betaald werd. Het college kan hiermee bij de afweging of een activiteit als tegenprestatie mag worden beschouwd, arbeidsverdringing zoveel mogelijk voorkomen. Er kunnen echter geen garanties worden gegeven dat het in de praktijk helemaal niet zal voorkomen. Het college toetst op een aantal criteria, maar zal niet altijd volledig op de hoogte kunnen zijn van de bedrijfsvoering en bezuinigingsmaatregelen in organisaties. Hierdoor is het college deels afhankelijk van de integriteit van werkgevers en organisaties. Om dit risico te beperken kan de werkgever worden verzocht om hierover een verklaring te ondertekenen.

Voor voorbeelden van maatschappelijke nuttige werkzaamheden verwijst de regering naar het onderzoeksrapport "Voor wat hoort wat" van de Inspectie SZW. Deze zijn hierna weergegeven. Er zijn geen recente uitspraken waaruit blijkt dat deze lijst niet (meer) accuraat zou zijn. Aandachtspunt is wel dat ook als een dienst is opgenomen in deze lijst goed moet worden beoordeeld of er geen sprake is van verdringing.

Uit genoemd rapport blijken de volgende voorbeelden voor werkzaamheden die als tegenprestatie kunnen worden ingezet:

- werkzaamheden bij een openluchtmuseum;
- koffie/thee schenken in een verpleegtehuis, buurthuis of een bejaardentehuis;
- sneeuwschuiven (bijvoorbeeld bij een bejaardentehuis);
- meelopen met de dierenambulance;
- afval langs wegen en in wijken verwijderen;
- bospaden schoonhouden;
- verkeersborden reinigen/schoonmaken;
- opknappen, schoonmaken, onderhouden van speeltuinen of gemeentelijke terreinen;
- taalmaatje voor nieuwkomers;
- beheerder van een parkeerplaats of fietsenstalling (bijv. bij een station);
- vervoer via kerken of ouderenorganisaties;
- warme maaltijden bereiden en leveren;
- de was doen;
- strijken;
- tijdelijke werkzaamheden rond een wijkcentrum;
- helpen bij het oversteken van kinderen (scholen);
- werkzaamheden in theaters;
- praten met nabestaanden;
- inzet bij (sport)evenementen;
- daklozen die wekelijks mensen rond leiden door de stad;
- gehandicapten begeleiden bij het zwemmen;
- voorlezen op scholen;
- moestuin aanleggen met leerlingen uit groep 5 of 6 basisschool;
- additionele werkzaamheden bij het Leger of Leger des Heils;
- schoonhouden van parkeerplaatsen bij het ziekenhuis;
- boeken uitleen bij ziekenhuizen en verpleegtehuizen (met karretjes);
- maneges schoon en netjes houden;
- een functie vervullen in bijvoorbeeld een cliëntenraad;
- deelname aan een hulpverleningstraject bij persoonlijke of psychische problemen;
- werkzaamheden in bibliotheken;
- bezoek aan eenzame ouderen;
- werkzaamheden in bejaardentehuizen en buurthuizen;
- boodschappen halen voor Wmo-cliënten/hulpbehoevenden/ouderen;
- inzet in de groenvoorziening waar de gemeente de handen vanaf heeft getrokken;
- tuinonderhoud;
- openbare groenperken schoonhouden;
- administratie op orde brengen;
- conciërgeachtige werkzaamheden;
- mobiel beperkte inwoners helpen;
- klus- en verhuisteam oprichten;
- opzetten en geven cursussen;
- zorgtaken zoals huiskamerdiensten, activiteitenbegeleiding;
- helpen bij festivals;
- ondersteunend werkstages bij (maatschappelijke) organisaties: administratief, creatief, verzorging;
- ramen zetten;
- wandelen en koffiedrinken met groepen bewoners;
- lunch verzorgen op basisscholen;
- werkzaamheden in dierenasiel;
- receptionist of ontvangstdame/heer;
- beheer kantines sportverenigingen;
- wijkschouwen;
- zwemvierdaagse, wijkfeesten, buurt BBQ, straat opknappen, opzetten buitenspeeldag;
- spelletjesmiddagen, politiekcafé;
- buurtpreventie;
- buurtvaders;

- meldpunt voor veiligheid in de wijk (signalering);
- assistent beheerder buurthuizen;
- klussteam in de wijk;
- ondersteunen bij wijkactiviteiten (halen/brengen);
- organiseren activiteiten voor kinderen (in de wijk of stad);
- simpele schoonmaakwerkzaamheden in de eigen wijk;
- theekringen;
- verkiezing organiseren (weerman/vrouw van de wijk);
- multicultureel sportevenement met gehandicapten;
- ontmoeting in de wijk met aandacht voor verschillende geloofsovertuigingen;
- sportclinics in de wijken opzetten;
- organiseren wandelingen/sportcursussen;
- hulp bij reizen met openbaar vervoer;
- bootonderhoud;
- computermaatje;
- energiecoaches;
- formulierenbrigade;
- medewerker in ruilwinkel, wereldwinkel;
- websitebeheerder;
- speelgoed schoonmaken en voorlezen bij kinderdagverblijf;
- tekenwerkzaamheden architect;
- werkzaamheden op zorgboerderij;
- werknemersvaardigheden opdoen in niet commercieel bedrijf;
- oppasdienst;
- mantelzorg/mantelzorgondersteuning;
- mailings voor gemeente verzorgen, nieuwsbrieven rondbrengen;
- rolstoelbrigade;
- fietsles geven;
- klaar-overs;
- beheren fietsenstalling;
- inpakwerk;
- helpen op metaalafdeling;
- hand en spandiensten op school.

Artikel 37: Het opleggen van een tegenprestatie

De tegenprestatie is gericht op het versterken van de eigen kracht en/of sociaal netwerk. Wat de bijstandsgerechtigde zelf kan, doet hij ook zelf. De gemeente heeft een faciliterende rol.

In het tweede lid volgt een opsomming van de gevallen waarin geen tegenprestatie kan worden opgelegd.

Het opleggen van de tegenprestatie betekent maatwerk. De gemeente bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de beschikbare onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten, de aard, duur en omvang van de tegenprestatie. Dat betekent dat rekening moet worden gehouden met een aantal factoren, zoals lichamelijke en psychische beperkingen, zorgtaken, kennis en kunde, maar ook met de mogelijkheden van de begeleidende organisaties.

Als de bijstandsgerechtigde niet of onvoldoende meewerkt aan de tegenprestatie kan conform de Afstemmingsverordening Voorne aan Zee 2023 een maatregel worden overwogen.

Artikel 38: Duur en omvang van de tegenprestatie

Het is aan de gemeenteraad om de omvang en duur van de tegenprestatie te bepalen. De rechter heeft in jurisprudentie bepaald dat er een maximum geldt van 20 uur per week gedurende zes maanden. Bij meer uren worden de activiteiten door de rechter beschouwd als re-integratie, vrijwilligerswerk of reguliere arbeid.

De omvang van de tegenprestatie kan variëren van een eenmalige activiteit van enkele dagen tot een substantieel aantal uren per maand. Het zijn activiteiten voor enkele weken tot maximaal twaalf maanden. De tegenprestatie moet in principe elk jaar worden geleverd. Het één en ander is en blijft maatwerk.

Artikel 39: Keuze invulling van de tegenprestatie

De gemeente gaat uit van de eigen kracht en eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigden. We sluiten zo veel mogelijk aan op de interessegebieden van de uitkeringsgerechtigden. Daarmee wordt de motivatie tot het uitvoeren van de tegenprestatie vergroot. Tegelijk is de tegenprestatie niet vrijblijvend.

Draagt de uitkeringsgerechtigde zelf een activiteit aan, dan toetst het college deze op additionaliteit en op haalbaarheid c.q. wenselijkheid. Zeker als het gaat om iemand met forse psychische beperkingen, is het belangrijk om niet alleen te kijken wat de uitkeringsgerechtigde zelf kan, maar ook wat de organisatie aan kan en te kijken naar de veiligheid voor de omgeving.

Heeft iemand lichamelijke en/of psychische beperkingen, dan kan een arbeidsmedisch onderzoek worden uitgevoerd om te bepalen wat de mogelijkheden zijn. Voor de uitvoering van de tegenprestatie wordt de gemeente niet gecompenseerd. Om de kosten zoveel mogelijk te beperken, wordt daarom in eerste instantie met de uitkeringsgerechtigde samen gekeken naar activiteiten die binnen zijn of haar mogelijkheden liggen. Pas als dit geen uitkomst biedt, wordt een arbeidsmedisch onderzoek ingezet en aan de hand van de uitkomst van het onderzoek gekeken naar een passende activiteit.

Artikel 40: Geen werkzaamheden voorhanden voor de tegenprestatie

In dit Artikel wordt bepaald dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. Hiervan is sprake wanneer er geen maatschappelijk nuttige werkzaamheden binnen de eigen gemeentegrenzen voorhanden zijn. De Participatiewet verplicht gemeenten niet om buiten de eigen gemeentegrenzen een tegenprestatie te laten verrichten.

Artikel 41: Hardheidsclausule

Aangezien maatwerk het uitgangspunt is van deze verordening, kunnen er altijd bijzondere gevallen zijn die een gemotiveerde afwijking ten gunste van belanghebbende rechtvaardigen, indien strikte toepassing van de bepalingen leidt tot onredelijkheid en onbillijkheid van overwegende aard. Dit Artikel biedt daarvoor de mogelijkheid.

Artikel 42: Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

Deze nieuwe re-integratieverordening is opgesteld met 2 doelen:

- harmonisatie van het beleid van de 3 fusiegemeenten Brielle, Hellevoetsluis en Westvoorne;
- actualiseren van beleid naar aanleiding van de wetswijziging Breed offensief.

Om deze reden is in Artikel XX is het intrekken van de oude participatieverordeningen van de fusiegemeenten als ook de verordening tegenprestatie van Westvoorne geregeld.

In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegerekend 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 participatieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude participatieverordening 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 XX Gronden voor weigering of beëindiging, tweede lid moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in Artikel XX, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'oude' participatieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de 'oude' participatieverordening worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (vierde lid) 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 volgens de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de 'oude' participatieverordening of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning. Ten aanzien van die voorziening blijft de 'oude' participatieverordening van toepassing (vierde lid).

Artikel 43: Inwerkingtreding en citeertitel

Dit Artikel behoeft geen nadere toelichting.