

Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Katwijk

De raad van de gemeente Katwijk;

gelezen het voorstel van het college van 25 juni 2024

gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet, de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;

BESLUIT

vast te stellen de: **Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Katwijk**

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de raad: de gemeenteraad;
- b. het college: het college van burgemeester en wethouders;
- c. de wet: de Participatiewet;
- d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- e. doelgroep loonkostensubsidie: personen uit de doelgroep van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet;
- f. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- g. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding;
- h. praktijkroute: het via een loonwaardebepaling op de werkplek vaststellen van de loonwaarde van personen behorend tot de doelgroep. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon komt de werkgever van deze persoon in aanmerking voor loonkostensubsidie en kan de persoon zonder beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister;
- i. overige voorzieningen bij werk: voorzieningen die voor de doelgroep met een beperking zijn in te zetten als die noodzakelijk zijn voor het vervoer naar of het kunnen werken bij een werkgever dan wel deelnemen aan re-integratieactiviteiten;
- j. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt, zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning;
- k. startkwalificatie: een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2.

HOOFDSTUK 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bieden bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening treffen gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een cliënt, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.

4. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de wettelijke dan wel financiële, maatschappelijke of economische of conjuncturele mogelijkheden.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a) de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b) de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
6. Het college zendt (eenmaal per jaar) aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Dit maakt onderdeel uit van de reguliere P&C-cyclus. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van het Inwonersadviesraad.

HOOFDSTUK 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan voorleggen aan de raad waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende 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.
2. Een voorziening kan bestaan uit:
 - a) ondersteuning bij het verwerven en behouden van arbeid;
 - b) ondersteuning bij het verbeteren of behouden van de positie op de arbeidsmarkt of binnen de maatschappij
 - c) ondersteuning bij het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling;
 - d) een loonkosten- of opstapsubsidie
3. Onverminderd het tweede lid kan een voorziening tevens bestaan uit:
 - a) de noodzakelijke kosten die samenhangen met de deelname aan een voorziening;
 - b) de kosten ter bepaling van noodzakelijkheid en inhoud van een voorziening;
 - c) de noodzakelijke kosten in verband met loonvormende arbeid.
4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a) de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de wet;
 - d) naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende 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;
 - 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.
6. Wanneer verschillende gelijkwaardige alternatieven beschikbaar zijn biedt het college de goedkoopst adequate voorziening aan.
7. Voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, onderzoekt het college de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen in het sociaal domein te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in een plan van aanpak dat voor de persoon wordt opgesteld. Ook onderzoekt het college voor zover nodig en gezien de omstandigheden de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs, van dagbesteding naar werk, van werk in een beschutte werkomgeving naar werk bij een reguliere werkgever en andersom.

Artikel 5. Werkstage

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

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan personen behorende tot de doelgroep in staat stellen om voorafgaande aan een regulier dienstverband werkervaring op te doen met behoud van uitkering in de vorm van een proefplaatsing.
2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na het dienstverband te voorkomen.
3. Deze proefplaatsing duurt in beginsel twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden op grond van bijzondere omstandigheden.
4. Het college verleent uitsluitend toestemming voor een proefplaatsing als:
 - a. De persoon, gelet op diens vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat geacht wordt te zijn;
 - b. Het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. De uit te voeren werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht;
 - d. De werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat bij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd het doel van de proefplaatsing alsmede de wijze waarop begeleiding plaatsvindt.
6. 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.
7. Inzet van forfaitaire loonkostensubsidie direct na de periode van proefplaatsing is niet toegestaan.
8. De periode van twee maanden is in het individuele geval op basis van maatwerk te verlengen met maximaal vier maanden. Een verzoek hiertoe wordt schriftelijk en minimaal twee weken voorafgaande aan de afloop van de afgesproken termijn bij het college ingediend met een onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is.
9. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het derde lid, buiten beschouwing gelaten.
10. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en hierdoor geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.

Artikel 7. Sociale activering

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

Artikel 8. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De uitkeringsgerechtigde kan daarbij in dienst treden van een re-integratiebedrijf. Betrokkene 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. De persoon wordt alleen geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 9. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.

Artikel 10. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal, wanneer dit nodig is voor het verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 11. Participatieplaats

1. Het college kan aan de persoon, bedoeld in artikel 3, lid 1, een participatieplaats met behoud van het recht op WWB, IOAW of IOAZ aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling. Waarbij voor ten minste 12 uur per week additionele, onbetaalde werkzaamheden worden verricht.
2. In afwijking van hetgeen in dit artikel is bepaald, kan de participatieplaats niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar.
3. Het doel van een participatieplaats is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. De duur van de participatieplaats is gemaximeerd tot 2 jaar.
5. De participatieplaats kan ten hoogste 2 keer voor de duur van één jaar worden verlengd, onder voorwaarde dat deze participatiebaan bij de eerste verlenging bij een andere werkgever wordt ingevuld.
6. Een verlenging van de duur van een participatieplaats is slechts mogelijk indien verwacht wordt dat hiermee een aanmerkelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie van de persoon wordt gerealiseerd.
7. Het college plaatst de in dit artikel bedoelde persoon alleen dan in een (verlengde) participatieplaats indien deze persoon een schriftelijke overeenkomst vóór het ingaan van de (verlengde) participatiebaan mede heeft ondertekend.
8. Deze overeenkomst wordt aangegaan tussen de gemeente, de werkgever bij wie de participatieplaats wordt vervuld en de uitkeringsgerechtigde.
9. Voor zover de belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de participatieplaats door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
10. Het college kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen m.b.t. de inzet van participatieplaatsen.

Artikel 12. Premie participatieplaats

1. Het college kan een premie toekennen aan personen die gedurende zes maanden een participatieplaats vervullen, als bedoeld in artikel 11 van deze verordening.
2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 225,- per zes maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
4. De premie als bedoeld in het eerste lid wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt overeenkomstig artikel 10b van de wet de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken en deze persoon:
 - a) behoort tot de doelgroep; of
 - b) een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a) fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b) uitsplitsing van taken, of
 - c) aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

3. Voor het aantal te realiseren dienstbetrekkingen, als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, wordt aangesloten bij de ministeriële regeling, vastgesteld op grond van artikel 10b, vierde lid, van de wet.
4. De voorziening beschut werk wordt aangeboden in volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.
5. Wanneer het aantal werkplekken, zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet is gerealiseerd, kan de raad besluiten additionele werkplekken in te zetten. Overeenkomstig lid 3 gebeurt dit op volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.
6. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie er nog geen geschikte werkplek is kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk
7. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kunnen na goedkeuring van de raad van de desbetreffende gemeente additionele dienstbetrekkingen (plaatsing boven ministerieel bepaalde taakstelling) per jaar gerealiseerd worden.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
 - a) van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
 - b) van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en is de ondersteuning nodig voor het succesvol afronden van het traject.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college zorgt dat een persoon uit de doelgroep met een arbeidsbeperking persoonlijke ondersteuning krijgt bij werk als deze zonder die ondersteuning niet in staat is de opgedragen taken te verrichten.
2. Het college kan conform artikel 10 lid 3 van de wet, persoonlijke ondersteuning worden gegeven door:
 - a. een jobcoach/ jobcoach- in natura; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. Wanneer is vastgesteld dat de persoon uit de doelgroep extra begeleiding nodig heeft bij het verrichten van taken stelt het college, na overleg met de werkgever en de persoon, vast wat de adequaatste vorm van begeleiding is.
4. Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding.
5. Het college kan de betreffende persoonlijke ondersteuning verstrekken in de vorm van jobcoaching in natura. Het college kan hiervoor beleidsregels opstellen.
6. Het college kan de persoonlijke ondersteuning bij werk ook in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor jobcoaching door een interne of externe jobcoach.
7. De ondersteuning kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.

Artikel 16. Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat of is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. De aanvraag voor loonkostensubsidie kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever.
3. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
4. 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.
5. 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.
6. Wanneer de aanvraag wordt gedaan na het begin van de dienstbetrekking wordt aan de hand van de praktijkroute vastgesteld of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze aanvraag moet conform artikel 10d, lid 2, van de wet binnen 6 maanden na het begin van de dienstbetrekking worden gedaan.

7. Wanneer na de loonwaardebepaling loonkostensubsidie wordt toegekend geldt deze vanaf ingangsdatum van de dienstbetrekking.
8. Het college stelt binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij eerst een vooraf afgesproken periode van maximaal 6 maanden wordt gewerkt met een forfaitaire loonkostensubsidie conform artikel 10d, 5e lid, van de wet.
9. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.¹

Artikel 17. Opstapsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon die behoort tot de doelgroep.
2. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
3. De opstapsubsidie 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.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 18. Overige voorzieningen

1. Het college kan een vervoersvoorziening, of ambtshalve, toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Het college bepaalt de meest geëigende geschikte voorziening.
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 personenvervoer of een andere vorm van vervoer.
4. Het college een vervoers- of reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening
5. 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, als dit nodig is voor de persoon om te werken.
6. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken. 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.
7. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
8. Ten aanzien van de onder het eerste tot en met het zevende lid te verstrekken voorzieningen geldt:
 - a) er is naar het oordeel van het college geen sprake van een voorziening die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd of die algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - b) de persoon heeft de voorziening alleen nodig voor werk of opleiding en kan de betreffende voorziening niet op grond van een andere wet aanvragen;
 - c) wanneer de voorzieningen in de vorm van vergoedingen worden verstrekt, hanteert het college het goedkoopst mogelijke tarief.
9. De voorzieningen als bedoeld in het eerste tot en met zevende lid worden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4

Hoofdstuk 4 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk

Artikel 19. Voorwaarden toekennen

1. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, 15 en 20 de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij het gaat om iemand die voortgezet speciaal onderwijs (vso) danwel praktijkonderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, is volgens het college aangewezen op beschut werk of heeft een vastgestelde structurele functionele beperking als gevolg van ziekte, handicap;

- c. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
- d. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week of minder als de mogelijkheid bestaat dat de werknemer binnen 3 maanden toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week;
- e. indien sprake is van een proefplaatsing dient de werkgever de intentie te hebben om de werknemer na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden en minimaal 12 uur per week het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.

Artikel 20. Specifieke bepalingen Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning in staat is de opgedragen taken zelfstandig te verrichten.
2. Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van taken op de werkplek. De jobcoach begeleidt de werknemer en de werkgever en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever en het college.
3. De intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV, waarbij de maximale vergoeding is gebaseerd op een werkweek van 24 uur.¹ Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt wordt het aantal begeleidingsuren naar rato naar beneden bijgesteld.
4. De werknemer, de werkgever en de jobcoach stellen bij de aanvraag gezamenlijk vast wat de ontwikkeldoelen zijn en op welke wijze de begeleiding zal worden vormgegeven. Dit wordt vastgelegd in een begeleidingsplan dat voor definitieve vaststelling wordt voorgelegd aan het college en is ondertekend door alle betrokken partijen. Het begeleidingsplan wordt bijgevoegd bij de aanvraag.
5. Jobcoaching kan voor de periode van maximaal 12 maanden worden toegekend. In het individuele geval is maatwerk mogelijk en kan de maximale periode zoals genoemd in het vorige lid worden verlengd met maximaal 12 maanden. Een nieuwe aanvraag wordt hiertoe ingediend met een gedegen onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is en een gewijzigd begeleidingsplan, zoals bedoeld in lid 4.
6. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching (nog) langer noodzakelijk is. In het individuele geval kan het college van de jobcoach verlangen meerdere tussentijdse schriftelijke voortgangsrapportages te overleggen.
7. Voor een jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau; en
 - b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en een diploma of certificaat behaald;
8. Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV² of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.
9. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever als, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 tot en met 8:
 - a. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - b. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - c. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
10. De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV volgens het begeleidingsregime licht³.
 - a. Voor jobcoaching via een externe of gemeentelijke jobcoach wordt het geldende uurtarief van het UWV gehanteerd.
 - b. Voor jobcoaching via een interne jobcoach in dienst van de werkgever wordt een vast bedrag aan de werkgever toegekend. Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat UWV hanteert voor de interne begeleiding bij een werkweek van 24 uur of meer. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt of korter dan 12 maanden, wordt het bedrag naar rato naar beneden bijgesteld.

1) Beleidsregel Protocol jobcoach UWV 2019, Beleidsregel UWV Protocol Interne jobcoach

2) Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning en lijst erkende jobcoachleveranciers.

3) UWV normbedragen voorzieningen.

- c. Voor jobcoaching tijdens de proefplaatsing geldt een vast bedrag dat overeenkomt met het bedrag dat het UWV hiervoor hanteert.

Artikel 21. Specifieke bepalingen interne werkbegeleiding

1. Voor een interne begeleider gelden de volgende eisen om voor de training, zoals genoemd in artikel 15, lid 4, in aanmerking te komen:
 - a. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en
 - b. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
 - c. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
2. Er wordt maximaal één werknemer de betreffende training aangeboden per persoon uit de doelgroep die is geplaatst bij de werkgever.

Artikel 22. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen ondertekenen de aanvraag.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk of overige voorzieningen moet binnen acht 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.
4. De maximale termijn voor toekenning met terugwerkende kracht, bij het indienen van de aanvraag, is acht weken.
5. 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.
6. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
7. 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.
8. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.

HOOFDSTUK 5. Slotbepalingen

Artikel 23. Onvoorziene situaties

In gevallen waarin de bepalingen van deze verordening niet voorzien, neemt het college een besluit.

Artikel 24. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien strikte toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van zwaarwegende aard.

Artikel 25. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 19 september 2024
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Katwijk.
3. De Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet Katwijk en de Beleidsregels jobcoaching Participatiewet, IOAW, IOAZ Gemeente Katwijk worden ingetrokken op het moment van inwerking van de in het tweede lid genoemde verordening.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 19 september 2024

De griffier,

De voorzitter,

Toelichting Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet Katwijk

Algemeen

Op grond van artikel 8a van de Participatiewet stelt de raad per verordening regels op waarin het beleid ten aanzien van re-integratie en loonkostensubsidie wordt neergelegd. Deze verordeningsplicht is per 1 juli 2023 uitgebreid. De huidige verordening beschrijft de voorzieningen die in ieder geval door het college worden aangeboden en bevat de wettelijk vereiste bepalingen.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep van de wet 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.

De opdracht die de raad heeft gekregen 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.

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, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de voorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- 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);
- proefplaatsing (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, proefplaatsing 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 proefplaatsing 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 en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

De verordening is aangepast naar aanleiding van de wetswijziging 'Breed Offensief', die in december 2022 is gepubliceerd in het Staatsblad. Om werkgevers en werknemers en werkzoekenden meer houvast te bieden is de verordeningsplicht van gemeenten per 1 juli 2023 op een aantal punten aangescherpt. 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 in deze verordening neergelegd in:

- artikel 4 lid 7, over integrale en voortgezette ondersteuning
- artikel 6, over de voorwaarden van het college rond het verlenen van toestemming voor een proefplaatsing
- artikel 16, over het administratieve proces rond het aanvragen van loonkostensubsidie voor mensen die niet in staat zijn tot het verdienen van het minimumloon
- artikel 15, 18, 19, 20, 21 en 22 over vorm, eisen en voorwaarden met betrekking tot persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen bij werk

Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

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 artikel 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 loonkosten-subsidie 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.

Aanvullend daarop is loonkostensubsidie ook in te zetten voor bepaalde groepen werkenden als in de eerste 6 maanden van het dienstverband blijkt dat de persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10d lid 2 van de wet). Daarbij gaat het om de groep die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking:

- a) deelnam aan:
 - 1. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - 2. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - 3. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs; dan wel
- b) een persoon was als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet.
Aanvullend op de definitie in artikel 1 benoemt de wet in artikel 7 lid 3 een aantal groepen die niet onder de doelgroep vallen:
 - Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs te volgen
 - Personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (met uitzondering van de groep waarvoor loonkostensubsidie wordt verleend, tot het moment dat diens inkomen uit arbeid twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt).

Mantelzorg

Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning). Het gaat hier om: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

Deze zorg wordt minimaal 8 uur per week gegeven.

Artikel 2. Budgetplafond

De gemeente maakt naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning in het algemeen af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college gaat dan na welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar

zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of en zo ja welke ondersteuning noodzakelijk is voor het vinden van werk, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

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 artikel 2, lid 4 is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt eenmaal per jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van het Inwonersadviesraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 3, zesde lid.

Artikel 4. 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 een 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

In het tweede lid wordt de reikwijdte van het palet aan voorzieningen aangegeven.

Onderdeel a. spreekt zowel over het verwerven als behouden van arbeid, waarmee wordt aangegeven dat ook voorzieningen kunnen worden ingezet in de preventieve sfeer.

Onderdeel b. spreekt over voorzieningen ter verbetering of behouden van de positie op de arbeidsmarkt of binnen de maatschappij. Gedacht kan dan onder meer worden aan leerwerktrajecten en scholingen, maar ook aan een resocialisatie traject, wanneer een sociaal isolement dreigt.

Onderdeel c. meldt voorzieningen om belemmeringen weg te nemen. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan een schulddienstverleningstraject, voor zover is vastgesteld dat de schulden een belemmering binnen de verdere arbeidsintegratie van betrokkene vormen.

Onderdeel d. spreekt voor zich. De opstapsubsidie is overigens een bijzondere vorm van de loonkostensubsidie.

In het derde lid wordt het palet aan voorzieningen nog uitgebreid met voorzieningen die bepaalde met de arbeidsinschakeling noodzakelijk verbandhoudende kosten kunnen dekken.

Onderdeel a. ziet daarbij vooral op de kosten die de betrokkene moet maken om deel te kunnen nemen aan de voorziening. Denk daarbij aan reiskosten, kosten voor kinderopvang of zelfs - indien noodzakelijk - verhuiskosten.

Onderdeel b. ziet op de kosten die noodzakelijkerwijs moeten worden gemaakt om de aard en omvang van de eventueel in te zetten voorziening te bepalen. Denk hierbij onder meer aan een assessment.

Onderdeel c. ziet tenslotte op kosten in verband met de loonvormende arbeid. Gedacht moet dan worden aan de werkgeverskosten die rechtstreeks verband hebben met de arbeidsinschakeling activiteiten van een persoon uit de doelgroep.

Beëindigingsgronden

Het vierde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. 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, vierde lid, van deze verordening. 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 zoals bedoeld in artikel 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 tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste 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.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Goedkoopste adequate voorziening

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

Integrale ondersteuning en voortgezette ondersteuning

Het zevende 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. Het gaat daarbij onder meer om ondersteuning op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen.

Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij overgangen, bijvoorbeeld van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk, en tussen dagbesteding en 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 5. Werkstage

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 5, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). 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.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Gekozen is een termijn van maximaal zes maanden. De werkstage wordt niet als een participatiebaan gezien wanneer deze maximaal 6 maanden duurt en er naar het oordeel van het college een reëel uitzicht is op een dienstbetrekking bij degenen bij wie de werkzaamheden worden verricht van dezelfde of grotere omvang die aanvangt of aansluitend op die zes maanden. De regels m.b.t. de premie en scholing ten aanzien van de participatiebanen zijn hier dan niet van toepassing.

Geen verdringing

In het vierde lid is bepaald dat voorzieningen waarbij iemand onder bepaalde voorwaarden aan het werk gaat uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt of concurrentievervalsing plaatsvindt.

Verdringing is een onwenselijke verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die (kunnen) leiden tot baanverlies van een ander. Bij concurrentievervalsing krijgen bepaalde ondernemers voordelen ten opzichte van anderen omdat ze gebruik kunnen maken van goedkopere arbeidskrachten. Het college maakt daarom bij de inzet van bepaalde voorzieningen een afweging tussen het positieve effect voor de deelnemer/werknemer op diens kansen op de arbeidsmarkt en de ongewenste effecten voor andere (potentiële) werknemers en andere werkgevers. Daarbij kijken we naar:

- De additionaliteit van de werkzaamheden (zouden ze anders door regulier betaalde krachten worden uitgevoerd?)
- Het productiviteitsverschil met reguliere werknemers
- De duur dat een instrument wordt ingezet

De beslissing van wat wel en wat niet wordt toegestaan wordt door het college per individuele situatie gemaakt.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 6. Proefplaatsing

Om belemmeringen bij een werkgever weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is of geen relevante werkervaring heeft, kan het college een proefplaatsing aanbieden. Dit houdt in dat de persoon die behoort tot de doelgroep voor de periode van maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever kan gaan werken. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de persoon aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de betreffende persoon daadwerkelijk geschikt is.

De proefplaatsing heeft overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat de werkgever nadrukkelijk de intentie heeft de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen.

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. Daarom bevat het zesde lid een expliciete bepaling dat dit niet is toegestaan.

Toegestaan is een periode twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden (conform de regeling bij UWV). De periode van werken met behoud van uitkering moet zo kort mogelijk zijn, om ervoor te zorgen dat de doelgroep zo snel als mogelijk uitzicht heeft op een salaris

(en dus financieel profijt van werk). Verlenging van de proefplaatsing na twee maanden is dus alleen in het individuele geval met een goede onderbouwing toegestaan (lid 7). Dat kan bijvoorbeeld:

- a. als iemand tijdens de eerste twee maanden een ander soort werk is gaan doen;
- b. wanneer iemand in de eerste 2 maanden maar 1 dag per week kan werken;
- c. wanneer iemand vanwege persoonlijke omstandigheden niet op diens verwachte niveau kon functioneren.

Voor het negende lid (geen verdringing) wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de werkstage (artikel 5, lid 4).

Artikel 7. 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, 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.²

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan 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 (artikel 8 eerste lid).

Voor de verplichting 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.³

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 8. 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 inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid (geen verdringing) wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de werkstage (artikel 5, lid 4).

Artikel 9. Scholing

Uitgangspunt is de kortste weg naar uitstroom naar reguliere algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder ook gesubsidieerde arbeid. Als het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet lukt, komt pas scholing aan de orde. Bij de beoordeling van scholing staat arbeidsrelevantie voorop.

Startkwalificatie

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

Het college dient bij voorrang de re-integratie (artikel 9a, lid 1 Participatiewet) voor alleenstaande ouders zonder startkwalificatie (die de volledige zorg hebben voor een of meer tot zijn laste komende kinderen tot vijf jaar en die om ontheffing van de arbeidsplicht hebben verzocht) tenminste in te vullen met scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Mits dit niet de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat. Welke scholing in individuele gevallen zal worden aangeboden is afhankelijk van de individuele omstandigheden en wordt bepaald door het college in samenspraak met de alleenstaande ouder.

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).

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 zijn 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 in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 10. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Op grond van de Participatiewet krijgt de gemeente de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid. Het behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente om zelf taaltrajecten aan te bieden en/of deze te bekostigen.

Artikel 11. Participatieplaats

In lid 1 en 3 wordt bepaald wat een participatieplaats inhoudt.

De onbeloonde additionele werkzaamheden hebben als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in een instelling of bedrijf, waardoor uitstroom naar betaald werk (op langere termijn) mogelijk wordt gemaakt.

De Wet stimulering arbeidsparticipatie maakt het nodig om hierover regels te stellen.

Onder additionele werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid van artikel 10a van de wet worden primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden verstaan die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Additioneel houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats.

In lid 2 wordt aangegeven dat er voor belanghebbenden jonger dan 27 jaar geen participatieplaats ingezet kan worden.

Het college verstrekt aan de belanghebbende, telkens nadat hij gedurende zes maanden op grond van artikel 10a van de wet werkzaamheden verricht, een premie. Belanghebbende moet in die zes maanden voldoende hebben meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.

De voorwaarden voor deze premie staan vermeld in artikel 12 van deze verordening.

In lid 4 tot en met 6 worden de voorwaarden voor de duur en de verlenging gegeven.

De maximale duur dat betrokkene werkzaamheden kan verrichten met behoud van uitkering is twee jaar. Andere vormen van werken met behoud van uitkering van betrokkene (zoals work first of de

werkstage) tellen ook mee voor de maximale duur van twee jaar. Dit om te voorkomen dat de maximale duur van een participatiebaan op een oneigenlijke manier wordt opgerekt.

Negen maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats moet het college beoordelen of de werkzaamheden de kans op werk van betrokkene hebben vergroot. Indien dit niet het geval is, ligt het niet in de rede dat de participatieplaats wordt voortgezet.

In lid 7 en 8 wordt bepaald dat er voor de participatieplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de participatieplaats worden opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In lid 9 wordt geregeld dat het college scholing of een opleiding biedt aan diegene die niet beschikt over een startkwalificatie na een periode van zes maanden na aanvang van de werkzaamheden. Deze scholing of opleiding moet de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen.

Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien dit naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende.

Artikel 12. Premie Participatieplaats

In artikel 10a van de Participatiewet is bepaald dat de raad regels stelt met betrekking tot de hoogte van de premie voor personen die op een participatiebaan voor minimaal 12 uur geplaatst zijn.

De hoogte van de premie bedraagt 225 euro en wordt op basis van dwingende wettelijke voorschriften iedere 6 maanden verstrekt.

Deze premie is onbelast en werkt niet door bij inkomensafhankelijke regelingen.

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Daarbij gaat het om personen uit de doelgroep van de Participatiewet (als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a) maar ook om personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). De indicatie beschut werk wordt afgegeven op basis van advies van UWV. De verplichting om beschutte werkplekken aan te bieden geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). 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.

De volgorde voor het aanbieden van dienstverbanden voor beschutte werkplekken wordt bepaald door het moment waarop is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en dus een indicatie beschut werk heeft gekregen (vierde en vijfde lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct beschut werk beschikbaar is, bij voorrang beschut werk krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar. Tenslotte wordt aangegeven welke voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (zesde lid). Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Daarbij kan het gaan om arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk. Arbeidsmatige dagbesteding kan alleen worden aangeboden wanneer er sprake is van een indicatie op grond van de Wet Maatschappelijk Ondersteuning of de Wet Langdurige Zorg.

Om voor een beschutte werkplek in aanmerking te komen is een indicatie beschut werk nodig. Het college beoordeelt hierbij of de persoon behoort tot de doelgroep, zoals genoemd in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet en kort weergegeven in artikel 1 van de verordening. De gemeente maakt samen met de betrokkene uit de doelgroep een inschatting of beschut werk een adequate voorziening kan zijn. De betrokkene vraagt vervolgens bij UWV een Advies Beschut Werk aan.

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet) en adviseert het college hierover. Een verzoek tot beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort kan alleen door de persoon zelf gedaan worden maar niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Stap 2: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestand-koming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande Sociale werkbedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschutte werkplek is een besluit in de zin van de Algemene wet van bestuur (awb).

Additionele werkplekken

Indien het aantal beschutte werkplekken zijn ingevuld, is het mogelijk om aanvullend, extra beschutte werkplekken te realiseren. Dit is een raadsbevoegdheid. Hierom zijn in lid 5 en 7 aanvullende bepalingen opgenomen.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. 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 leer-werktraject 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 leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject 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.⁴ 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 leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning aanbieden wanneer een persoon alleen met persoonlijke ondersteuning opgedragen taken kan uitvoeren. Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden per 1 juli 2023 beide benoemd in artikel 10 van de wet. 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 deze te begeleiden (interne werkbegeleider). In dat geval kan het college een training aanbieden om de interne werkbegeleider toe te rusten op deze taak. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een zogenaamde Harrietraining. Harrie staat voor

Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Tijdens de training wordt de collega of leidinggevende geleerd begeleiding te geven aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte.

De wijze waarop de begeleiding op de werkplek wordt vormgegeven en onder welke voorwaarden wordt in hoofdstuk 4 van deze verordening nader uitgewerkt.

Artikel 16. Loonkostensubsidie

Wanneer een werkgever iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst neemt, kan hij bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. De gemeente kan hiertoe ook zelf het initiatief nemen bij het matchen van een werknemer en een werkgever. Uitgangspunt is dat mensen zoveel mogelijk aan de slag gaan bij een reguliere werkgever. De verordening gaat daarom uit van de inzet van loonkostensubsidie bij een reguliere werkgever, als dit mogelijk is.

Loonkostensubsidie compenseert de werkgever in de loonkosten als hij een werknemer met een arbeidsbeperking en een verminderde arbeidsproductiviteit in dienst neemt. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Voor de duidelijkheid is een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in onderdeel 10d tweede lid;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Dit gebeurt aan de hand van een loonwaardebepaling. Vanaf 1 juli 2021 is er één methode om de loonwaarde te bepalen van mensen met een arbeidsbeperking. Vanaf dan werken alle aanbieders met dezelfde uniforme loonwaardemethode.

Het college beoordeelt of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10c. Het college kan zich door het UWV laten adviseren voor de beoordeling of de persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

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 heeft het college de volgende mogelijkheden:

- het inzetten van de loonkostensubsidie die direct vanaf het begin van de dienstbetrekking van een persoon
- gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde van een werknemer (artikel 10d eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet).
- het inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het WML in het eerste half jaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardebepaling (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet)

Het inzetten van de loonkostensubsidie die objectief gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde, heeft meer voorbereidingstijd nodig, omdat de loonwaarde eerst op de werkplek vastgesteld moet worden. Het biedt de werkgevers vervolgens wel duidelijkheid over de daadwerkelijke productiviteit van de betrokken persoon en de financiële gevolgen.

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een persoon met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. Werkgevers hebben hierdoor eerder een beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van de persoon.

Voor welke vorm van loonkostensubsidie wordt gekozen, zal per situatie worden bepaald, omdat dit afhankelijk is van de omstandigheden van de kandidaat werknemer en de kandidaat werkgever.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Mensen die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie worden opgenomen in het doelgroepenregister. Daarmee worden deze personen meegeteld voor de banenafsprake, en kunnen zij in aanmerking komen voor jobcoaching.

Wetswijziging Breed Offensief

Door wijzigingen in de Participatiewet in het kader van Breed Offensief kan per 1 juli 2023 loonkostensubsidie ingezet worden voor personen die vanuit de Participatiewet aan het werk gaan, maar waarbij binnen zes maanden via de praktijkroute blijkt dat er sprake is van een verlaagde loonwaarde. Deze mogelijkheid bestond al voor jongeren die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnamen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de MBO-entreeopleiding.

Door een wijziging van artikel 10d, tiende lid, van de Participatiewet per 1 juli 2023 ligt de verantwoordelijkheid voor de verstrekking van loonkostensubsidie bij verhuizing van de werknemer naar een andere gemeente bij die nieuwe gemeente. Daarmee ligt de verantwoordelijkheid voor alle voorzieningen bij de woongemeente van de betrokken persoon. Alleen als de werknemer verhuist naar het buitenland, bijvoorbeeld naar België of Duitsland, blijft de verantwoordelijkheid voor de loonkostensubsidie bij de oude gemeente.

Artikel 16 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 negende lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

Artikel 17. Opstapsubsidie

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.

Tijdelijke Compensatie

Het doel van deze opstapsubsidie 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 opstapsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

De in dit artikel geregelde opstapsubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals geregeld in artikel 16 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d Participatiewet).

De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen opstapsubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar geldt voor de hele doelgroep. Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet 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 wet).

Voor het tweede lid (geen verdringing) wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de werkstage (artikel 5, lid 4).

Om begripsverwarring met de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie (geregeld in de artikelen 16 en 17) te voorkomen, noemen we deze tijdelijke loonkostensubsidie voortaan "opstapsubsidie".

Artikel 18. Overige voorzieningen

Dit artikel regelt de wijze van verstrekking van op werk gerichte voorzieningen. Het gaat onder andere om (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet):

- Vervoersvoorzieningen om op de werkplek te kunnen komen: bijvoorbeeld een aangepaste fiets, een bruikleen-auto, kilometervergoeding, rolstoeltaxi of begeleidingskosten.
- Intermediaire voorzieningen: dit zijn voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking. Bijvoorbeeld computervoorzieningen en hulpmiddelen.⁴ Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
- Meeneembare voorzieningen zoals een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, etc. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werknemer.

Artikel 19. Voorwaarden toekennen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 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, en minimaal 18 jaar oud is. Daarbij wordt er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk in aanmerking kunnen komen.

Soms kunnen voorzieningen ook uit andere bronnen worden gefinancierd. Bijvoorbeeld als het algemeen gebruikelijk is dat de werkgever dit soort voorzieningen verstrekt. Ook zijn er voorzieningen die mogelijk niet alleen voor werk noodzakelijk zijn, maar om in het algemeen te participeren in de maatschappij. In bepaalde gevallen kan dan mogelijk aanspraak worden gemaakt op de Wet Maatschappelijke Ondersteuning of de Zorgverzekeringswet.

Artikel 20. Specifieke bepalingen Jobcoaching

In dit artikel is uitgewerkt in welke vorm de jobcoaching wordt aangeboden, hoe de duur en intensiteit worden bepaald en 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.

In de arbeidsmarktregio Holland Rijnland is afgesproken de regels rondom jobcoaching te harmoniseren. Dit draagt bij aan een eenduidige dienstverlening aan de werkgevers in de regio. Ze hoeven dan niet met elke afzonderlijke gemeente na te gaan, welke voorwaarden van toepassing zijn. Afgesproken is om aan te sluiten bij het regime licht van UWV, wat betreft het aantal uren, het tarief en de maximale duur van de inzet.

Artikel 21. Specifieke bepalingen interne werkbegeleiding

Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding. Dit artikel beschrijft de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.

Artikel 22. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk. 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.

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

Aanvraag in woongemeente

De aanvraag wordt gedaan bij de gemeente waar de (aspirant-)werknemer woont (conform art. 10 lid 6 uit de wet, in verbinding met art. 40 e.v.). Wanneer de werkgever de aanvraag doet, gaat het daarom altijd om de woongemeente van de werknemer ten behoeve van wie de werkgever een voorziening aanvraagt. Vraagt een werkgever voor meerdere werknemers die in verschillende gemeenten wonen subsidie aan? Dan zal die subsidie bij verschillende gemeenten aangevraagd moeten worden. Dit geldt ook voor de aanvraag van loonkostensubsidie.

4) Voorzieningen voor auditief beperkten worden door UWV verstrekt (art. 10g van de wet). Er is een wetsvoorstel in voorbereiding om ook de beoordeling en verstrekking van voorzieningen voor visueel beperkten over te hevelen naar UWV.

Artikel 23. Onvoorziene situaties

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 24. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 25. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting