

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Deventer 2026

Hoofdstuk 1: Algemene Bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet;
- b. klantgroep die geen dan wel een kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft: gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende kan de arbeidsmarkt binnen zes maanden worden bereikt (Matchen);
- c. klantgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt én ontwikkelpotentieel: gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende kan de arbeidsmarkt binnen drie jaar worden bereikt (Groeien);
- d. klantgroep zonder arbeidspotentieel maar met participatiemogelijkheden: gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van belanghebbende ondersteunt het college belanghebbende om te participeren en van waarde te zijn voor de samenleving (Faciliteren);
- e. klantgroep waarbij het college, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van belanghebbenden, primair voorziet in inkomenszekerheid (Zorg);
- f. doelgroepregister: het doelgroepregister is een register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. De banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.
- g. 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;
- h. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en/of behouden van werk;
- i. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- j. 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;
- k. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- l. loonkostensubsidie: compensatie voor de verminderde loonwaarde voor een werkgever die een (tijdelijk) dienstverband aanbiedt aan een persoon uit het doelgroepregister waarvan is vastgesteld dat hij, vanwege ziekte of een handicap, een verminderde loonwaarde heeft en niet in staat is zelfstandig het minimumloon te verdienen.
- m. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- n. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- o. startkwalificatie: een diploma Mbo 2 of hoger of een diploma havo/vwo;
- p. nutter: niet uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 6, lid 1 onder a, van de wet;
- q. mantelzorg: langdurige zorg die 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;
- r. 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;
- s. werkleerbedrijf: uitvoerder van de participatiewet en de sociale werkvoorziening;
- t. 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;
- u. wet: Participatiewet (Pwet).

Hoofdstuk 2: Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op 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 voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college kan aan een niet uitkeringsgerechtigde (nugger) inwoner ondersteuning bieden bij de arbeidsinschakeling aanbieden voor zover:
 - a. het inkomen van deze inwoner niet meer bedraagt dan 130% het wettelijk minimumloon.
4. Het vorig lid is niet van toepassing op een persoon die behoort tot het doelgroepenregister.
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 draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
7. Het college zendt tweemaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Hoofdstuk 3: voorzieningen

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.
 - f. de persoon, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Wet, jonger is dan zestien jaar;
 - g. het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet op het voortgezet onderwijs of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra, het verzoek om ondersteuning heeft gedaan en daarbij geen overgangsdokument heeft verstrekt.
2. 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.
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.

Artikel 4. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of arbeidsmarktoriëntatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage;
 - b. de duur van de werkstage; en
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan een werkstage.

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan, als dit door hem 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 proefplaatsing bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat geacht wordt;
 - 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 proefplaatsing 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 proefplaatsing 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 proefplaatsing persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de paragrafen 4.2 en 4.3.
7. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan een proefplaatsing.

Artikel 6. Werkervaringsplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon bedoeld als in artikel 7 eerste lid onder a van de wet die algemene bijstand ontvangt toestemming verlenen om op een werkervaringsplaats bij een werkgever voor de duur van drie maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan een werkervaringsplaats en proefplaatsingen.
4. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. 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 8. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand ondersteuning bieden bij maatschappelijke participatie.
2. Het gaat hier uitsluitend om personen zonder arbeidspotentieel, die van grote waarde willen en kunnen zijn voor de samenleving.
3. Het college stelt nadere regels over de doelgroep en de voorwaarden.

Artikel 9. 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. Het college stelt nadere regels over de doelgroep en de voorwaarden.

Artikel 10. 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. Het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven;
 - b. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Scholing betreft bij voorkeur een praktijkgerichte opleiding of training.
4. Het college stelt nadere regels over de aard, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan een scholingstraject.

Artikel 11. Ondersteuning bij Nederlandse taal

1. Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F in het kader van de wet Taaleis.
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt vastgelegd in een taalplan. In het taalplan wordt in ieder geval beschreven:
 - a. welke vorm van ondersteuning wordt aangeboden; en
 - b. de wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan met toepassing van artikel 7a, derde lid, van de wet, een persoon zonder startkwalificatie, als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, ondersteuning bieden voor zover die ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject.

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de paragrafen 4.2 en 4.3.

Artikel 14. Werk-leerroute

1. Het college kan een werk-leerroute aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werkroute nodig is.
2. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan een leer-werkroute.

Artikel 15. Participatievoorziening Beschut Werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken;
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college zal, indien het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar is gerealiseerd, indien nodig, nadere regels opstellen over voorrang van instroom op "beschut werk" werkplekken.

3. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding,
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 7,
 - c. scholing als bedoeld in artikel 10;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 13;
 - e. Schuldhulpverlening als bedoeld in de wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
4. Bovenop het aantal geraamde beschut werk werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.
5. Het college stelt nadere regels aan de voorwaarden die verbonden zijn aan beschut werk.

Artikel 16. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. 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.
2. Het werkbedrijf adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.
3. Het college kan de loonkostensubsidie forfaitaire vaststellen op 50% van het wettelijke minimumloon over de eerste periode van maximaal zes maanden vanaf de indiensttreding van de werknemer. In dat geval wordt de loonkostensubsidie na maximaal zes maanden alleen voortgezet, indien de naderhand vastgestelde loonwaarde lager is dan het wettelijk minimumloon.
4. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 17. Startbaansubsidie

1. Het college kan een startbaan subsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten, voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. De startbaansubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
3. Het college stelt nadere regels over de hoogte en de voorwaarden die verbonden zijn aan de startbaansubsidie.

Artikel 18. Tijdelijke tegemoetkoming loonkosten

1. Het college kan een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten verstrekken aan werkgevers die met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt én ontwikkelpotentieel een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
3. 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.
4. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, de duur en de voorwaarden die verbonden zijn aan het verstrekken van deze tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten.
5. De in dit artikel geregelde tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening.

Artikel 19. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Het college stelt nadere regels over de doelgroep en de hoogte van de premie.

Artikel 20. overige vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Het gaat daarbij in ieder geval om:
 - a. kosten van de kinderopvang,
 - b. reiskosten,
 - c. noodzakelijk geachte werkplekaanpassingen.

Hoofdstuk 4: Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

Paragraaf 4.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 21. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 6, onder e, van de wet. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel van toepassing.
2. 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.
3. Het college stelt binnen 24 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.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 4.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud; of
 - b. heeft VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - c. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - d. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden;
 - e. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - f. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - g. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - h. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 23. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt maar uiterlijk binnen 4 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, 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 24. 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 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

Paragraaf 4.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 25. 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 in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject

Artikel 26. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 4 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 27. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de bijlage.
2. De in te zetten jobcoaching wordt ingezet op basis van 4 verschillende regiems en zwaarte met daarbij bij elk van de regiems een percentage aan begeleiding van het aantal gewerkte uren en de maximale duur van het regiem. Deze zijn opgenomen in de bijlage.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.

Artikel 28. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 22 tot en met 27 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 22 tot en met 27, worden verleend als:

- a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. 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.

Artikel 30. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

Paragraaf 4.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 31. 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.

Artikel 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

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

Artikel 33. 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 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn

Paragraaf 4.5 Specifieke bepalingen van school naar duurzaam werk

Artikel 35. Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

1. Het college bevestigt binnen twee weken de ontvangst van een verzoek om een voorziening gedaan door het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020 of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra.
2. Als de beslissing op het verzoek geen beschikking, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, inhoudt, beslist het college binnen acht weken op het verzoek, en deelt deze beslissing mee aan het bevoegd gezag, bedoeld in het eerste lid, en aan de persoon op wie het verzoek betrekking heeft. De termijn gaat in op het moment dat het overgangsdokument ontvangen is.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 36. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De *Re-integratieverordening Participatiewet 2023* wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de *Re-integratieverordening Participatiewet 2023*, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de *Re-integratieverordening Participatiewet 2023* voor de duur:
 - a. van periode 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 derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De *Re-integratieverordening Participatiewet 2023* blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 37. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2026.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: *Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Deventer 2026*.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 1 juli 2026.

De raad voornoemd,

*De griffier,
A. Kerver*

*de voorzitter
R.C. König*

Bijlage bij artikel 27. Jobcoaching

Verplichting voor vastleggen kwaliteitseisen en duur & intensiteit jobcoaching

Op grond van de wijzigingen in het kader van *Breed Offensief* moet het volgende in de verordening vastgelegd worden:

- welke kwaliteitseisen het college aan Jobcoaching worden gesteld;
- voor hoe lang en met welke intensiteit jobcoaching verleend kan worden.

De kwaliteitseisen moeten vastgesteld worden op grond van artikel 8a, tweede lid, onder 2 onderdeel 2 van de Participatiewet.

De duur en intensiteit moeten worden bepaald op grond van artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet.

Deze bijlage bij de Re-integratieverordening beschrijft zowel de kwaliteitseisen als duur- & intensiteitsregiems.

Kwaliteitseisen Jobcoaching

Het college vereist de volgende kwaliteitseisen/keurmerken voor het aanbieden van jobcoaching:

1. De aanbieder van Jobcoaching is een erkende jobcoachorganisatie:
 - a. zoals gepubliceerd op de Lijst Erkende Jobcoachleveranciers, of;
 - b. beschikt over het 'Blik op Werk'-keurmerk voor het onderdeel jobcoaching, of;
 - c. levert aantoonbare inspanningen om binnen twaalf maanden aan de gestelde eisen te voldoen.
2. De individuele jobcoach heeft:
 - a. HBO denk-/werkniveau;
 - b. Heeft recent een opleiding of certificering tot jobcoaching gevolgd (korter dan 3 jaar geleden), óf ;
 - c. Heeft een geldige inschrijving in een relevant beroepsregister voor jobcoaches (NOLOC, NVS-register voor jobcoaching of vergelijkbaar).
 - d. De jobcoach moet in staat zijn om problemen op één of meerdere leefgebieden te signaleren en hier op gepaste wijze op te acteren met als doel het behoud van werk mogelijk te maken.

Toelichting

Met de bovenstaande eisen wordt een minimumniveau van jobcoaching nagestreefd.

1. Met betrekking tot de aanbieder:
 - a. De Lijst erkende Jobcoachleveranciers wordt opgesteld door het UWV en is te raadplegen op [erkenningslijst-jobcoaches.pdf](https://www.erkenningslijst-jobcoaches.pdf) ([uwv.nl](https://www.uwv.nl)). Deze lijst een landelijk erkende standaard. Dit biedt garantie dat het bedrijf ook daadwerkelijk het product jobcoaching kan leveren.
 - b. Het 'Blik op werk-keurmerk' garandeert een jaarlijkse onafhankelijke beoordeling van de leverancier. De leverancier wordt onder andere op kwaliteit en klanttevredenheid (van de inkoopende partij) beoordeeld. Hiermee wordt aangetoond dat de jobcoachleverancier een product van voldoende kwaliteit aflevert. Een leverancier met onvoldoende kwaliteit ontvangt het 'blik op werk-keurmerk' niet. Het keurmerkregister is te raadplegen op: <https://www.blikop-werk.nl/werkgever/info-dienstverleners/keurmerkhouders>.
2. Deze kwaliteitseis garandeert ook dat de individuele jobcoach over voldoende kennis en ervaring beschikt.
 - a. Biedt een ondergrens van het denk- en werkniveau van de coach. Deze sluit aan bij het gevraagde niveau om te kunnen starten met de opleiding jobcoaching. Deze is HBO.
 - b. Een recent afgeronde opleiding toont aan dat de jobcoach over actuele kennis, inzichten en vaardigheden bezit
 - c. Wanneer iemand niet recent een opleiding heeft afgerond toont een geldige certificering aan dat de coach beschikt over actuele kennis en vaardigheden binnen dit vakgebied, onder andere door bijscholing. Het is aan de jobcoach om dit aan te tonen.
 - d. Problemen die een kandidaat op andere leefgebieden dan werk ervaart zijn ook van invloed op het functioneren van de kandidaat op de werkvloer. Daarom vinden we het noodzakelijk dat een jobcoach in staat is om deze knelpunten te signaleren en hier op gepaste wijze actie op te ondernemen. Bijvoorbeeld door de kandidaat door te verwijzen naar schuldhulpverle-

ning, ambulante begeleiding, etc. Vervolgens is het aan de coach om de kandidaat te ondersteunen bij het maken van de stap naar hulpverlening.

Regimes Jobcoaching

Het college zoekt met de intensiteit en duur van de begeleidingsregimes aansluiting bij de systematiek die het UWV hanteert. Deze systematiek is landelijk bekend bij zowel Jobcoachingleveranciers alsook werkgevers die een jobcoach afnemen.

De omvang van de begeleiding is een percentage van het aantal door de persoon gewerkte uren. Het college onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit een viertal begeleidingsregimes: zeer licht, licht, midden en intensief. De vier begeleidingsregimes kennen ieder een percentage van het aantal gewerkte uren. Dit percentage wordt per jaar afgebouwd.

Het college gaat ervan uit dat het midden regime als standaard te vergoeden begeleidingsuren voldoende passend is. KonnecteD beoordeelt namens het college voor elke persoon of een zeer licht, licht, midden of intensief begeleidingsregime noodzakelijk is. Uitsluitend als de persoonlijke omstandigheden van de persoon daartoe aanleiding geven – dit ter beoordeling aan KonnecteD – kan het intensieve regime worden ingezet. Het door het college vastgestelde begeleidingsregime bij de start van de dienstbetrekking geeft aan welk verloop de begeleidingsintensiteit kent. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer passend, dan kan tijdens een Jobcoachperiode van regime gewisseld worden door een verzoek om wijziging in te dienen.

Begeleidingsregime	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 en verder
Zeer licht	3%	3%	3%
Licht	6%	3%	
Midden	10%	5%	
Intensief	15%	7,5%	6%

n.b.: Op grond van breed offensief is er geen verplichting tot het vaststellen van de minimale of maximale vergoeding van jobcoaching. Deze zijn daarom ook niet opgenomen in deze bijlage.

*Behorende bij raadsbesluit van 1 juli 2026.
De griffier van gemeente Deventer,*

Toelichting

Algemeen

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. Deze opdracht is opgenomen in artikel 7 van de Participatiewet. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen. Aan deze opdracht wordt invulling gegeven met deze re-integratieverordening.

Er is gekozen voor een algemene re-integratieverordening, waarin de kaders worden weggezet. Deze keuze is gemaakt vanwege 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-integratietaak 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 voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is namelijk maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Verder speelt een rol dat de arbeidsmarkt niet statisch is. Er doen zich continu ontwikkelingen voor, die om flexibele inzet van re-integratievoorzieningen vragen. Daarom is/wordt ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden. Het college maakt tevens van haar bevoegdheid gebruik om nog nadere regels te stellen bij deze voorzieningen.

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

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, 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 c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet); en
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde 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 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’

Onder de noemer “Breed offensief” zijn verschillende maatregelen aangekondigd en ingezet om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Hiervoor is in de wet: *“Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)”* het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. In deze verordening zijn deze wijzigingen verder uitgewerkt.

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 wet verplicht om bij verordening verdere zaken uit te werken, zoals opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet. Deze zijn uitgewerkt in de artikelen 16 en 21 tot en met 34. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Aanpassingen naar aanleiding van ‘Wet van school naar duurzaam werk’

Met de Wet van school naar duurzaam werk wil de regering de kansengelijkheid vergroten door betere begeleiding mogelijk te maken voor jongeren tot 27 jaar met een risico op een afstand tot de arbeidsmarkt bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk. De doelgroep bestaat uit personen van wie het college oordeelt dat het volgen van uit ‘s Rijks kas bekostigd onderwijs niet mogelijk of niet passend is (artikel 7a, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Daarnaast bestaat de doelgroep uit personen voor wie de ondersteuning wordt verzocht door het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, een school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020 of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra. Ten slotte bestaat de doelgroep ook uit personen die initieel onderwijs volgen als bedoeld in de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs (artikel 7a, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). HBO- en WO-studenten, dus.

Op grond van artikel 8a van de Participatiewet stellen gemeenten bij verordening regels vast met betrekking tot het ondersteunen van en het bieden van voorzieningen aan deze nieuwe doelgroep. Deze verordening voorziet dan ook in regels en ondersteuningsmogelijkheden om jongeren tot 27 jaar meer preventieve en passende ondersteuning te bieden en om deze jongeren beter te begeleiden bij de overgang van school naar werk én bij het behouden van werk. Dit betekent dat de gemeente niet alleen reageert op problemen, maar ook actief zorgt voor begeleiding en ondersteuning die voorkomt dat jongeren uitvallen op de arbeidsmarkt.

Naast de ondersteuning op basis van deze verordening wordt op grond van (nieuw) artikel 9.2.8 van de Wet educatie en beroepsonderwijs binnen elke arbeidsmarktregio een regionaal programma ontwikkeld. In dit programma werken onderwijsinstellingen, gemeenten en andere relevante regionale partijen samen aan een gezamenlijke aanpak voor jongeren van 12 tot 27 jaar. Deze aanpak richt zich op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten én het bevorderen van een duurzame overgang naar werk.

De maatregelen in het kader van dit programma zijn aanvullend op de voorzieningen en ondersteuning die op grond van deze verordening in het kader van artikel 7a van de wet aan jongeren worden aangeboden.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel de bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Definities

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.

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 is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezen uitkering 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 die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.
- personen zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

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 verder de toelichting bij artikel 31.

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 worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 28.

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.

Hoofdstuk 2: Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals o.a. bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de betrokkene, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

Voor niet uitkeringsgerechtigden geldt dat de ondersteuning afgestemd wordt op de mogelijkheden en wensen van betrokkene én op doelmatigheid met het oog op arbeidsinschakeling. Het bieden van ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden kan bijdragen aan het verbeteren van de financiële positie van werkende armen of een gezin met een niet-werkende partner. Ook kan het bijdragen aan het tegengaan van de armoedeval. Het college stelt wel een inkomens- en vermogensgrens, aansluitend bij het minimabeleid (lid 3). Enerzijds omdat, in het geval van een hoger inkomen of vermogen, in alle redelijkheid verwacht mag worden dat een nutter over voldoende middelen beschikt en geen beroep hoeft te doen op schaarse overheidsmiddelen. Anderzijds omdat de 'evenredige verdeling' van voorzieningen en middelen onder druk komt te staan als we een hogere of geen inkomens- en vermogensgrens hanteren.

Het derde lid geldt niet voor personen die een indicatie banenafpraak hebben en in het doelgroepenregister zijn opgenomen. Voor deze personen kan het college de werkgeversinstrumenten loonkosten-subsidie en begeleiding op de werkplek inzetten zoals bedoeld in de artikelen 10d en 10da van de Participatiewet. Voor deze personen geldt dus niet de inkomens- en vermogensgrens uit het 3de lid.

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.

Voor het zevende lid geldt dat er een periodieke terugkoppeling moet zijn aan de raad, waarin wordt toegelicht wat de doeltreffendheid en de effecten van de verordening zijn in de praktijk. Hiermee wordt besteding van de middelen verantwoord.

Hierbij kan aangesloten worden bij de reguliere rapportages. Voor inhoudelijke toelichting is het mogelijk het Factsheet Sociaal Domein uit te breiden met de gewenste kengetallen met betrekking tot de inzet van re-integratievoorzieningen.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het soort voorziening en/of instrument dat het college inzet wordt mede bepaald door de klantgroep waartoe belanghebbende behoort.

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. Een voorbeeld van

een weigeringsgrond kan een UWV re-integratievoorziening zijn of en stage en/of ondersteuning die aangeboden wordt door een onderwijsinstelling. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.

Het college kan een voorziening voor de doelgroep uit artikel 7a, eerste lid, van de wet, voorts weigeren wanneer de betrokkene jonger is dan de in dit onderdeel vastgestelde leeftijdsgrens van zestien jaar. Jongeren tot zestien jaar zijn leerplichtig en gaan in beginsel naar school. Zij mogen slechts beperkt werken, met strikte regels voor werktijden en werkzaamheden die volgen uit de Arbowetgeving. Ook zestien- en zeventien- jarigen zijn beperkt in de werkzaamheden die zij mogen verrichten vanwege veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Het college kan een jongere al tijdens de schoolperiode ondersteuning bieden gericht op werk. Dit kan op verzoek van een school uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of een mbo-instelling of op verzoek van een student uit het hoger of wetenschappelijk onderwijs (artikel 7a, eerste lid, onder b, van de wet). De school stelt voor iedere jongere uit het arbeidsmarktgerichte uitstroombroefiel een overgangsdokument op. Wanneer de school het college vervolgens om ondersteuning van de jongere verzoekt, dan verstrekt de school daarbij het overgangsdokument van de jongere met de daarvoor relevante informatie. Ontbreekt het dokument, dan kan het college dit ook als reden aanvoeren om een voorziening te weigeren.

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. Dit geldt ook als de school het overgangsdokument niet levert. De gemeente heeft de mogelijkheid om de jongere alsnog in begeleiding te nemen.

Plan van aanpak

Het college stelt een plan van aanpak op. Dit doet het college uitdrukkelijk na overleg met betrokkene. Het plan bevat een overzicht van de belangrijkste stappen die door betrokkene gezet gaan worden om ervoor te zorgen dat (arbeids-)participatie bereikt wordt. In het plan wordt uiteengezet hoe dit bereikt wordt en welke rol betrokkene daar zelf in speelt. Conform artikel 9 van de Participatiewet zijn betrokkenen onder andere verplicht gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening en/of instrument en mee te werken aan onderzoeken naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van het plan van aanpak.

Beëindigingsgronden

Het tweede 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.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten op grond van de Participatiewet worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. 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.

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.

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 en de duur 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.

Nadere regels

Het vijfde lid biedt het college de mogelijkheid om nadere regels op te stellen over de invulling van de voorziening *werkstage*.

Artikel 5. 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 5 geeft hier invulling aan.

Doelgroep aanbieden proefplaatsing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden voor zover dit passend wordt geacht op basis van zijn actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest in het mogelijke vakgebied of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in ieder geval sprake bij de klantgroep Groeien.

Doel van de proefplaatsing

Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt zodat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

Geen verdringing

Een werkervaringsplaats of proefplaatsing mogen uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 6. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt getoetst aan drie criteria: persoonlijke 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.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover dit passend wordt geacht op basis van zijn actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest in het mogelijke vakgebied of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in ieder geval sprake bij de klantgroep Groeien.

Doel van de werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Op die manier wordt gezien 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 werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

Voor de werkervaringsplaats moet 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 werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

Een werkervaringsplaats of proefplaatsing mogen uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

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. 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.

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 7, 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.

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. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie

Deze ondersteuning is bedoeld voor personen geen arbeidspotentieel hebben maar wel van grote waarde willen en kunnen zijn voor de samenleving. De ondersteuning van bijvoorbeeld een participa-

tiemakelaar kan waar nodig hierbij ingezet worden. De participatiemakelaar kan binnen deze klantgroepen ook ingezet worden bij personen die taalactiviteiten en/of een taalcursus willen gaan volgen, maar hierbij ondersteuning nodig hebben.

Artikel 9. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis 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 ondernemer zijn (inlener) zijn.

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om in beleidsregels nadere afspraken vast te leggen over doelgroep en voorwaarden.

Artikel 10. Scholing

Scholing betreft educatie op diverse niveaus, of een beroepsgerichte scholing of training bedoeld om functionele vaardigheden te verwerven voor een specifiek beroep.

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.

Artikel 11. Ondersteuning bij Nederlandse taal

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijke vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F. Als een taalvoorziening wordt aangeboden, dan wordt dit vastgelegd in een taalplan. Belanghebbende kan door middel van ondertekening van dit taalplan zich bereid verklaren om te beginnen met het verwerven van vaardigheden in de Nederlandse taal. De ondertekening van het taalplan wordt aangemerkt als bereidverklaring als bedoeld in artikel 18b lid 6 Participatiewet. In het taalplan wordt in ieder geval vastgelegd in welke vorm de ondersteuning wordt aangeboden en de manier waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld. De Wet taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid. Dat laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren 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 bij het leer-werktraject te bieden wanneer die ondersteuning nodig is om het traject succesvol te volgen. Deze ondersteuning kan verschillende vormen aannemen, zoals persoonlijke begeleiding en coaching, praktische ondersteuning op de werkvloer, hulp bij het plannen en organiseren van school- en werkactiviteiten, of aanvullende scholing en trainingen die aansluiten bij het leer-werktraject. Het doel is om jongeren te helpen hun traject te voltooien en hun kansen op een succesvolle uitstroom met een startkwalificatie naar de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Nadere uitwerking van deze voorziening staat beschreven in de paragrafen 4.2 en 4.3. Deze bepaling verwijst daarom naar deze paragrafen, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 3 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 14. Werk-leerroute

Om duurzame plaatsingen te realiseren, is een sterke(re) verbinding tussen arbeidsmarkt en onderwijs noodzakelijk. Daarom kan het college een werk-leerroute inzetten. Anders dan bij het bovenstaande

werk-leertraject, is het behalen van een startkwalificatie niet het primaire doel van een werk-leerroute. Het wel of niet beschikken over een startkwalificatie is ook geen criterium. De focus van de werk-leerroute ligt op het verwerven van de basisvaardigheden die gevraagd worden in een bepaalde branche of sector. Op die manier draagt een werk-leerroute bij aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het vergroten van de uitstroom naar kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt.

Artikel 15. Participatievoorziening Beschut Werk

Een beschutte werkplek is een voorziening voor inwoners die arbeidsvermogen hebben, maar zoveel begeleiding en/of aanpassingen op de werkplek nodig hebben, dat die niet van een reguliere werkgever kunnen worden verwacht, óók niet met extra voorzieningen van de gemeente of het UWV.

Om in aanmerking te komen voor een beschutte werkplek heeft de inwoner een indicatie nodig van het UWV. De gemeente is verplicht om minimaal tot de taakstelling, die ieder jaar door het Rijk wordt bepaald, een beschutte werkplek te realiseren voor iemand met een beschut werk indicatie.

Met het derde lid beoogt het college expliciet aan te geven welke ondersteuning ingezet kan worden wanneer iemand in afwachting is van een plaatsing op een beschutte werkplek. De inzet van deze voorzieningen heeft als doel om te voorkomen dat eventuele problematiek bij een kandidaat beschut werk verergert terwijl deze wacht op een werkplek.

Verdere uitwerking van beschut werk staat in de "nota beschut werk".

Artikel 16. Loonkostensubsidie

Een loonkostensubsidie wordt ingezet om middels een subsidie het lagere verdienvermogen van een kandidaat te vergoeden aan de werkgever.

Dit artikel introduceert de loonkostensubsidie voor mensen die tot de wettelijke doelgroep behoren (volgens artikel 10d Pw). Het stelt de algemene voorwaarden vast om deze subsidie te ontvangen. Artikel 21 legt vervolgens de aanvraagprocedure vast voor deze loonkostensubsidie.

Deze loonkostensubsidie voor de doelgroep volgens artikel 10d Pw moet onderscheiden worden van de tijdelijke loonkostensubsidie volgens artikel 18 van deze verordening. Deze tijdelijke subsidie is bedoeld voor mensen die tijdelijk niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Bijvoorbeeld omdat zij langdurig werkloos zijn geweest maar naar verwachting wel binnen 6 maanden voldoende verdienvermogen ontwikkelen. Zie ook de toelichting bij artikel 18.

Artikel 17. Startbaansubsidie

Een startbaansubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen, voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt of omstandigheden van de persoon passend is. De in dit artikel opgenomen startbaansubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen waarbij dat gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt door het college noodzakelijk wordt geacht. Het gaat hierbij om een eenmalige subsidie die versterkt wordt aan de werkgever die met belanghebbende een arbeidsovereenkomst aangaat. Het college stelt nadere regels over de hoogte en de voorwaarden die verbonden zijn aan de startbaansubsidie. De startbaansubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en van de artikelen 11 en 12a van deze verordening.

Artikel 18. Tijdelijke tegemoetkoming loonkosten

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in artikel 18 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 17. De in artikel 18 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) en die is geregeld in hoofdstuk 3A. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Compensatie

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

opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

Geen verdringing

Het vijfde lid bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

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 werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de 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 werknemer.

Artikel 19. Uitstroompremie

Dit is een kan-bepaling, zoals ook uitgewerkt in de re-integratieverordening 2021. De gemeente stelt hiervoor nadere regels vast over de doelgroepen en hoogte van de premie. Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, volledig uitstroomt.

Artikel 20. Overige vergoedingen

Met deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een werkervaringsplaats, proefplaatsing of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden.

Artikel 21. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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

Aangezien alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het tweede 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 onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.

Het derde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld. Dit is passend en realistisch binnen de huidige uitvoeringspraktijk van het uitvoeringsbedrijf. Binnen deze termijn kan een loonwaarde uitgevoerd worden nadat een kandidaat goed ingewerkt is. Hiervoor heeft de kandidaat een aantal maanden de tijd nodig. Op deze manier is een realistische loonwaarde vast te stellen. Dit gebeurt uiterlijk binnen 24 weken, dat betekent in de praktijk in de zesde maand na in diensttreding. Hierop is artikel 10d, vijfde lid Participatiewet van toepassing.

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

Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep en minimaal achttien jaar oud is, 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 maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 23. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

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

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

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

Artikel 24. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 25. 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.

Artikel 26. 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 14h wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 27. 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 bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 28. Jobcoaching in natura

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

Artikel 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin. In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.

Het derde 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.

Met het vierde lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren. Bijvoorbeeld óók de ondersteuning op andere leefgebieden dan enkel werk. Hierbij kan ook gedacht worden aan (bijvoorbeeld) vormen van lifecoaching.

Artikel 30. Interne werkbegeleiding

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

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 31. 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 22, 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 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

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 motorische beperking. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 22.

Artikel 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 22. 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 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

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

Artikel 35. Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

Dit artikel regelt de procedure rondom verzoeken die worden ingediend door het bevoegd gezag van scholen of onderwijsinstellingen om ondersteuning door het college in het kader van artikel 7a van de wet. Op grond van het eerste lid moet het college de ontvangst van het verzoek binnen een bepaalde termijn bevestigen.

In het tweede lid wordt bepaald binnen welke termijn het college moet beslissen op een verzoek en hierover moet communiceren aan zowel het bevoegd gezag als de betrokken persoon, voor het geval de beslissing niet kwalificeert als een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit is bijvoorbeeld het geval als het gaat om een informatieverzoek of wanneer het ondersteuning betreft die door het college vrij toegankelijk geboden wordt en waarvoor dus geen beschikking nodig is om er gebruik van te mogen maken.