Drachten Smallingerland

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Smallingerland

Nr. 462283

2 oktober 2026

Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2026 E.V.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet ,in de Algemene wet bestuursrecht of overige in deze verordening aangehaalde wetten.

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- **College**: het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Smallingerland;
- **Inwoner**: Inwoner van de gemeente Smallingerland die gebruik maakt van een voorziening?
- **Doelgroep**: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet;
- **Gemeente**: gemeente Smallingerland;
- **Gemeenteraad**: de gemeenteraad van de gemeente Smallingerland;
- **Grote afstand tot de arbeidsmarkt**: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- **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;
- **Jobcoaching**: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- **Korte afstand tot de arbeidsmarkt**: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- **Kwetsbare werknemer**: de persoon die:
  a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende een periode van 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden, waarbij zelfstandig het minimumloon is verdiend;
  b. geen startkwalificatie bezit;
  c. vanwege zijn afkomst grote moeilijkheden ervaart de Nederlandse (werk)cultuur en gebruiken/werknemersvaardigheden;
  d. ouder is dan 50 jaar; of
  e. alleenstaand ouder is.

- **Loonwaarde**: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet.
- **Langdurig werkloze/werkloosheid**: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest;
- **Niet uitkering ontvanger (NUO-er)**: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet;
- **Overige voorzieningen**: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- **Participatie**: alle activiteiten waaraan de klant in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie;
- **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;
- **Plan van aanpak / Trajectplan**: plan waarin de door het college voor de individuele klant noodzakelijk geachte ondersteuning en ook de voor deze klant geldende algemene en bijzondere verplichtingen zijn vastgelegd;
- **Praktijkroute**: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardemeting op de werkplek;
- **Uiterst kwetsbare werknemer**: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
- **Voorziening**: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- **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;
- **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;
- **Wet**: Participatiewet.

Hoofdstuk 2.

Artikel 2. Opdracht aan het college

Het college doet, voor zover het college dat noodzakelijk acht, belanghebbenden alsmede aan personen als bedoeld in artikel 10 , tweede lid van de wet, een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening en de op deze verordening gebaseerde beleidsregels.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning bij participatie wordt vormgegeven prioriteiten stellen in verband met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
2. Het college biedt ondersteuning aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
3. Het college draagt zorg voor een evenwichtige verdeling van de ondersteuning over de verschillende doelgroepen.
4. Het college biedt aan personen jonger dan 27 jaar als bedoeld in artikel 7a van de Participatiewet tijdig passende en, indien nodig, preventieve ondersteuning gericht op duurzame arbeidsinschakeling, al dan niet in combinatie met scholing.
5. Bij de ondersteuning, bedoeld in het derde lid, houdt het college rekening met de individuele omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende.
3. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
6. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon om de ondersteuning van de persoon zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd.
7. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen (belemmeringen bij het uitvoeren of vinden van werk) 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 (nieuw), als bedoeld in de Participatiewet. 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.

8. In geval van een NUO-er kan het college een inkomens- en/of vermogensgrens hanteren en een eigen bijdrage instellen.
9. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad als onderdeel van de Monitor Sociaal Domein een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen. Hierin wordt vastgelegd onder welke voorwaarden welke voorzieningen in ieder geval aangeboden kunnen worden. Dit voor zover daarover in deze verordening geen nadere voorwaarden zijn opgenomen.
2. 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 de kosten of diensten al op een andere manier vergoed kunnen worden. Dit is een zogeheten 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.

3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;

b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening. Dit geldt niet als het betreft een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

4. Het college biedt:
a. de goedkoopste passende voorziening aan;
b. houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn; en
c. 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
d. stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 5. Maatwerk en scholing

1. Het college biedt ondersteuning op maat, afgestemd op de individuele omstandigheden, mogelijkheden en behoeften van de persoon.
2. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
3. Een scholingstraject als bedoeld in het tweede lid:
a. is gericht op het vergroten van de kans op duurzame arbeidsinschakeling;
b. sluit aan bij de krachten en bekwaamheden van de persoon; en
c. leidt bij voorkeur op tot een kansrijk beroep.

4. Voor personen jonger dan 27 jaar zet het college scholing in als onderdeel van een samenhangende aanpak gericht op de overgang van onderwijs naar arbeid, waarbij voorliggende onderwijsvoorzieningen worden benut.
5. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 6. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan overeenkomstig artikel 10f van de Participatiewet ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, indien een leer-werktraject bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
2. De ondersteuning is gericht op het kunnen volgen en succesvol afronden van een leer-werktraject.
3. Het college kan deze ondersteuning in ieder geval aanbieden aan:
a. personen van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd;
b. personen van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

4. Het college draagt er zorg voor dat de inzet van leer-werktrajecten, in het bijzonder voor personen jonger dan 27 jaar, tijdig en passend plaatsvindt en onderdeel is van een samenhangende aanpak gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 7. 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 3A.2 en 3A.3.

Artikel 8. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer met volledige

loonwaarde die de functie uitvoert. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.
3. Om de loonwaarde vast te stellen kan het college een proefplaatsing (artikel 13) verstrekken aan de werkgever die van plan is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 9. Werkervaringsplek

1. Tot de doelgroep voor een leerwerkplek behoort de persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan een persoon een leerwerkplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
3. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van basisvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring.
4. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden.
5. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 10. Werkervaringsplek, Werkstage en Taalstage

1. Het college kan een persoon een werk- of taal gericht op arbeidsinschakeling en taalbevordering aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep; en
   b. nog niet (in Nederland) actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11. 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. Onder activiteiten in het kader van sociale activering wordt het volgende verstaan:
   a. het bevorderen van het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten; of
   b. het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling; of
   c. het deelnemen aan activiteiten gericht op het voorkomen van sociaal isolement.

3. Het college stemt de duur van de in het tweede lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
4. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 12. Participatievoorziening beschut werk

1. Een belanghebbende met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, dan wel een combinatie van genoemde beperkingen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek vereist dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze klant in dienst neemt, kan door het college de participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet worden aangeboden.
2. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

3. Het UWV adviseert het college overeenkomstig artikel 10b, tweede lid van de Participatiewet in verband met de beoordeling of een klant slechts mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
4. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. participatiegerichte dagbesteding (WMO Smallingerland);
   b. sociale activering en persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikelen 6 tot en met 10;

c. scholing als bedoeld in artikel 4;
d. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

5. In de additionele dienstbetrekkingen wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt, en sluit hierbij zo veel als mogelijk aan op de taakstelling vanuit het Rijk.

Artikel 13. Proefplaats

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 proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
   a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
   b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
   c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
   d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
   e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.

4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. De concurrentieverhoudingen worden niet onverantwoord beïnvloed en er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 14. 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 vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. De aanvraag moet binnen uiterlijk 6 maand na indiensttreding volledig zijn ingediend.
4. 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.
5. Het college stelt binnen 8 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.
6. Het college volgt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het administratieve proces loonkostensubsidie (Preferent proces LKS).

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

Artikel 15. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, paragrafen 3A.2 en 3A.3, de volgende voorwaarden:
   a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal zestien jaar oud.
   b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
   c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan die naar het oordeel van het college bijdraagt aan duurzame arbeidsparticipatie;
   d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   g. de kosten van de voorziening(en) 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 16. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies 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.
7. Het college maakt binnen een redelijke termijn na afronding van het onderzoek een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek (onderzoeksverslag).
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en indien van toepassing aan de werkgever.

Artikel 17. 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. Als het college vaststelt dat er een voorliggende voorziening is wordt in de beschikking tot afwijzing, negatief besluit op een aanvraag, in ieder geval aangegeven om welke voorliggende voorziening het gaat.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college heeft met de aangesloten derden een protocol opgesteld die toeziet op de kwaliteit en de intensiteit van de ondersteuning.
3. 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.

4. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaatsing.

Artikel 19. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 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 20. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in een jobcoachprotocol of in contractafspraken met opdrachtnemers.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van regiems en zwaarte met daarbij bij elk van de regiems een percentage aan begeleiding van het aantal gewerkte uren en de maximale duur van de regiems.
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 jobcoachorganisaties zelf gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 21. 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 23 tot en met 26, worden verleend als:
   a. de jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep. Dit gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken en vastgelegd in een coaching plan;
   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 zorgt dat het tarief dat van toepassing is in het betreffende jaar bekend is.
4. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
   e. aan welke eisen het coaching plan moet voldoen;
   f. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
   g. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
   h. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend kan de jobcoach mede:

a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk, van onderwijs naar werk en van werk naar onderwijs.

6. Het college geeft prioriteit aan de inzet van de door de Gemeente Smallingerland gecontracteerde jobcoach organisaties

Artikel 22. 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. Het college kan aan de werkgever zonder dat hiervoor een aanvraag is gedaan of op aanvraag een training aanbieden voor één of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 23. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn traject, werkervaringsplek, proefplaatsing 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; en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer;
   c. er wordt eerst gepoogd de reiskosten door de betrokken werkgever te vergoeden.
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 openbare vormen van vervoer of hetgeen gebruikelijk is en is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst bij de werkgever.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 24. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen bij een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie.
2. Het college kan onderzoeken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 25. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken en dit niet anders kan worden georganiseerd.
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.
4. Het college kan onderzoeken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt en of de werkgever hier (gedeeltelijk) in kan bijdragen.

Artikel 26. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

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

Artikel 27. Innovatie

1. Het college kan in de vorm van een experiment onderzoeken en mogelijkheden toepassen om de participatie te bevorderen. Dit in afwijking van het bepaalde in deze verordening en beleidsregels voor zover van toepassing.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.

3. Indien het experiment bijstelling van de re-integratie verordening noodzakelijk maakt kan de periode, zoals genoemd in het tweede lid, worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Hoofdstuk 3B Specifieke bepalingen van school naar duurzaam werk

Artikel 28 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,

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 29. Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van deze verordening als de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie leidt tot een onredelijk gevolg (een gevolg dat niet de bedoeling van de wet kan zijn geweest). Dit voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening.

Artikel 30. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet wordt ingetrokken.
2. De Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 wordt ingetrokken.

   [Artikel 30 bevat een kennelijke verschrijving, hier wordt bedoeld: De Participatieverordening Gemeente Smallingerland wordt ingetrokken.]
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 voor de duur:
   a. van een periode van 18 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.
4. 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.
5. De Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 31. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2026.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2023 e.v.

   [Artikel 31 bevat een kennelijke verschrijving, hier wordt bedoeld: Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening Gemeente Smallingerland 2026 E.V.]

Jobcoaching protocol Gemeente Smallingerland

Algemeen
Jobcoaching is 'Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten die de jobcoach hiertoe inzet kenmerken zich door: vanuit een onderzoekende houding de cliënt te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op vragen, het leren benutten van mogelijkheden, het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Indien nodig stemt de jobcoach af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever."

De gemeente Smallingerland onderscheid twee vormen van jobcoaching:
1. externe jobcoaching: in dienst van een externe organisatie die gespecialiseerd is in jobcoaching.
2. interne jobcoaching: door de werkgever zelf wordt aangesteld (in dienst) of door de werkgever zelf ingehuurd bij een daartoe gespecialiseerde organisatie;

Doelgroep
Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Hieronder vallen personen met een BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. In speciale situaties kan jobcoaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt. Inzet is altijd in overleg met en na akkoord van de gemeente.

Kwaliteitseisen jobcoach (diegene die de daadwerkelijke begeleiding biedt)
- Externe jobcoach:
  1. een relevante en afgeronde hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
  2. een certificaat/diploma behaald voor opleidingsmodule tot jobcoach of in de praktijk binnen de organisatie aantoonbaar opgeleid zijn tot jobcoach.
  3. Jobcoaches die uitvoering geven aan deze opdracht zijn geregistreerd en erkend in het beroepsregister van de stichting NOLOC. Medewerkers die korter dan 6 maanden in dienst zijn moet zijn aangemeld voor registratie.

- Interne jobcoach:
  1. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
  2. aantoonbare ervaring met het geven van werkinstructies;
  3. aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
  4. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
  5. Ervaring met de begeleiding van de specifieke doelgroep.

Overige eisen aan het in te zetten jobcoach (extern en intern)
Personeelsleden van de Opdrachtnemer voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitsnormen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties en opleidings- en bijscholingsvereisten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:
- Alle in te zetten medewerkers die direct zijn betrokken bij de begeleiding van een Deelnemer beschikken op het moment van inzet over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) niet ouder dan 3 jaar.
- In te zetten medewerkers hebben kennis van en ervaring met de meest voorkomende beperkingen en gedragingen binnen de doelgroep van deelnemers.
- In te zetten medewerkers hebben kennis van en ervaring met ziekte- en verzuimbegeleiding;
- In te zetten medewerkers hebben kennis van de sociale kaart van de Gemeente Smallingerland.

Duur, intensiteit en wijze van inzet jobcoaching
1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel maximaal de begeleidingsniveaus 1 tot en met 3 ingezet. De gemeente bepaalt in overleg met de jobcoach het begeleidingsniveau.
2. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen.
3. De Gemeente Smallingerland streeft er naar om na een periode van 3 jaar te bewerkstelligen dat de werkgever, waar nodig, de kosten van jobcoaching voor de eigen rekening zal nemen.
4. Het uitgangspunt is dat de intensiteit van de jobcoaching naar verloop van tijd afneemt en dat de werknemer en werkgever de begeleiding op de werkplek overnemen;

5. Voor de inzet van jobcoaching biedt werkgever een arbeidsovereenkomst aan van minimaal 6 maanden, voor minimaal 12 uur per week;

Externe Jobcoaching:

1.	**Licht**	*Maximaal 3% van de werkuren per week*
2.	**Midden**	*Maximaal 6% van de werkuren per week*
3.	**Hoog**	*Maximaal 10% van de werkuren per week*
4.	**Intensief**	*Maatwerk, in overleg met consulent*

Interne jobcoaching:

	1e jaar	**2e jaar**
Niveau 1	**Maximaal 36 uren**	**Maximaal 18 uren**
Niveau 2	**Maximaal 60 uren**	**Maximaal 36 uren**

Maximaal aantal uren coaching is naar rato dienstverband, o.b.v. werkweek van 36 uur per week

Financiën
1. de maximale vergoeding per uur voor een externe jobcoach is €95,00 ex. BTW;
2. de maximale vergoeding per uur voor een interne jobcoach is €80,00 ex. BTW
3. vergoeding voor een externe jobcoach mag met ingang van 1 januari 2026, jaarlijks met 2% worden geïndexeerd
4. Facturering is op basis van daadwerkelijk gemaakte uren

Registratie en urenverantwoording
Gemeente verwacht samen met de voortgangsrapportages (per declaratieperiode/kwartaal) een duidelijk overzicht van de inzet (in uren) en de wijze waarop deze inzet heeft plaatsgevonden. U kunt dit vormvrij aanbieden.

Ingangsdatum en overgangstermijn
Het protocol betreft een verlenging van het oude jobcoaching protocol, treedt op 1 januari 2026 in werking en kent een looptijd van 1 jaar (einddatum 31-12-2026). Tijdens de looptijd van dit protocol zal worden onderzocht of en hoe de inkoop van deze dienstverlening moet worden georganiseerd voor de toekomst.

Gemeente Smallingerland
Kim Reemer
Teammanager

Opdrachtnemer:_____
Naam: _____
Functie: _____