gemeente wageningen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Wageningen

Nr. 490201

21 oktober 2026

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Wageningen 2026, eerste wijziging

De raad van de gemeente Wageningen,

Gelezen:
het raadsvoorstel van

Gelet op:
- artikel 8a, lid 1, sub a, c, d, e en lid 2 van de Participatiewet; en
- artikel 10b, lid 5 en lid 7 van de Participatiewet.

BESLUIT

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Wageningen 2026, eerste wijziging vast te stellen.

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Wageningen 2026, eerste wijziging

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   - de wet: Participatiewet.
   - doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, van de wet;
   - forfaitaire loonkostensubsidie: de forfaitaire loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub b, van de wet, waarbij tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een vaste loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon ingezet wordt zonder dat daarvoor een loonwaardebepaling nodig is.
   - het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Wageningen;
   - 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;
   - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   - jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;
   - lokale loonkostensubsidie: een subsidie die aan een werkgever kan worden verstrekt die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen;
   - loonkostensubsidie: een voorziening waarbij subsidie wordt verstrekt aan een werkgever om de afstand tot de arbeidsmarkt van een specifieke werknemer te verkleinen;
   - loonwaarde: de loonwaarde zoals bedoeld in artikel 6, sub g, van de wet;
   - mantelzorg: activiteiten zoals bedoeld in artikel 1.1.1. van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
   - meeneembare voorziening: een op een persoon toegesneden aanpassing of hulpmiddel dat niet standaard beschikbaar is bij een werkgever, niet aard- of nagelvast is en bedoeld is om belemmeringen weg te nemen waardoor de persoon uit de doelgroep betaald werk kan aanvaarden of behouden;
   - overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, lid 2, sub f van de wet;
   - oude verordening: de Re-integratieverordening Participatiewet Wageningen 2025, eerste wijziging
   - persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, lid 1 en lid 3, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
   - plan van aanpak: een plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 44a van de wet;

- structurele loonkostensubsidie: de reguliere loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub a, van de wet, waarbij voorafgaand aan de dienstbetrekking de loonwaarde wordt vastgesteld om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- vrijwilligerswerk: werk dat het algemeen of specifiek maatschappelijk belang dient, dat zonder winstoogmerk wordt uitgevoerd en dat additioneel is van aard. De werkzaamheden mogen hierbij geen banen of mensen van de arbeidsmarkt verdringen;
- 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, lid 1 of lid 2 van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, danwel dit van plan is;

HOOFDSTUK 2 Beleid en evaluatie

Artikel 2.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan personen uit de doelgroep een voorziening gericht op arbeidsinschakeling of enig andere vorm van activering aan voor zover het college dat noodzakelijk acht. Om te bepalen of toekenning van een voorziening noodzakelijk is wordt vastgesteld of de positie van de persoon op de arbeidsmarkt of in de samenleving in het algemeen naar verwachting zal verbeteren door toekenning van de voorziening(en).
2. Het college houdt bij het aanbieden van de ondersteuning en voorzieningen rekening met de mogelijkheden en omstandigheden van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op:
   a. of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie;
   b. of de persoon beschikt over een indicatie beschut werk;
   c. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar, en
   d. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

3. Het college stuurt de gemeenteraad elke 4 jaar een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.
4. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
   a. het aantal actieve uitkeringen;
   b. redenen van uitstroom uit het uitkeringenbestand;
   c. het aantal voorzieningen dat wordt toegekend per soort;
   d. het aantal personen per trede op de participatieladder;
   e. hoeveel aanvragen voor voorzieningen zijn ingediend;
   f. hoeveel aanvragen zijn gehonoreerd;
   g. hoeveel aanvragen zijn afgewezen;
   h. de redenen waarom aanvragen zijn afgewezen.

HOOFDSTUK 3 Voorzieningen

Artikel 3.1 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening ambtshalve dan wel op aanvraag toekennen aan een persoon uit de doelgroep danwel diens werkgever.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de voorziening een Arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   b. de voorziening tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   c. er naar het oordeel van het college sprake is van een aanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd;
   d. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   e. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   f. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;

g. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
h. 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, onder 2, van de wet;
d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een 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 de meest adequate voorziening aan. In geval meerdere voorzieningen adequaat worden geacht, kunnen de kosten worden meegewogen in de definitieve keuze voor een bepaalde voorziening. Ook houdt het college bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod 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.
5. 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.
6. Een voorziening zoals bedoeld in hoofdstuk 3 en 4 van deze verordening wordt alleen toegekend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 3.2 Aanvraagprocedure voorzieningen

1. Een aanvraag voor een voorziening uit hoofdstuk 3 en 4 van deze verordening kan bij het college worden ingediend door de persoon ten behoeve waarvan de voorziening wordt aangevraagd of door diens werkgever.
2. In geval van een aanvraag voor een voorziening uit deze verordening moet de aanvraag binnen acht weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking door het college 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.
3. Het college stelt aanvraagformulieren op ten behoeve van het aanvragen van voorzieningen.
4. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
5. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Deze onderzoekstermijn geldt ook voor het vaststellen van de loonwaarde. Op basis van de resultaten van dit onderzoek neemt het college binnen 8 weken na het onderzoek een besluit over de aangevraagde voorziening. Als het gaat om een aanvraag voor een voorziening als bedoeld in artikel 4.2 van deze verordening beslist het college binnen 5 weken na vaststelling van de loonwaarde. Indien toepassing wordt gegeven aan een voorziening zoals bedoeld in artikel 4.3 van deze verordening, beslist het college binnen 5 weken nadat het college in overleg met de werkgever heeft vastgesteld dat de vaststelling van de loonwaarde van die persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt.
6. Het college wint een oordeel en/of advies van een deskundige in als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
7. Het college bepaalt na overleg met de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd, en indien van toepassing, met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
8. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden, 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, lid 2, sub g, onder 1, of de

wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, lid 2, sub g, onder 2, van de wet.

Artikel 3.3 Inhoud beschikking bij toekenning van voorzieningen

1. Het college vermeldt in een beschikking tot toekenning van een voorziening zoals bedoeld in hoofdstuk 3 en 4 van deze verordening in ieder geval:
   a. welke voorziening wordt verstrekt;
   b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag en onder welke voorwaarden die wordt verstrekt;
   c. voor zover aan de orde: de ingangsdatum, de duur en intensiteit van de ondersteuning;
   d. als de toekenning afwijkt van wat is aangevraagd, de reden van afwijking;
   e. in geval de aanvraag wordt afgewezen, wat de reden van afwijzing is;
   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 vermeldt in een beschikking tot afwijzing van een voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, welke voorziening voorliggend is.

Artikel 3.4 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 maximaal 2 maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. 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; en
   c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht.

3. De proefplaats kan met maximaal 2 keer 2 maanden tot een maximumduur van in totaal 6 maanden worden verlengd. Voor verlenging van de proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
   a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzaken;
   b. belanghebbende in een van deze periodes langer dan een week ziek is geweest;
   c. de werkgever aan kan tonen dat verlenging in dit specifieke geval nodig is; of
   d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.

4. De proefplaats vindt alleen plaats als in een schriftelijke overeenkomst tussen college, de werknemer en de werkgever minimaal staat vastgelegd:
   a. het doel van de proefplaatsing;
   b. de duur van de proefplaatsing;
   c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
   d. de wijze van begeleiding;
   e. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden;
   f. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
   g. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

5. 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, lid 5, van de wet.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen.

Artikel 3.5 Werkervaringsplek

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep; en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

2. Een werkervaringsplek heeft als doel het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringsplek duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplek; en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 3.6 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 deze persoon zonder deze stap niet tot algemeen geaccepteerde arbeid geleid kan worden of als de maatschappelijke participatie van deze persoon op deze wijze vergroot kan worden.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 3.7 Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 3.8 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. de scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen een redelijk termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden; en
   b. de scholing richt zich op het verkrijgen van de instroomeisen voor een beroep uit de meest actuele lijst van kansrijke beroepen zoals jaarlijks door het UWV vastgesteld.

Artikel 3.9 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. De persoon ontvangt hiervoor een premie als bedoeld in artikel 10a, lid 6, van de wet ter hoogte van €300,- per 6 maanden dat de belanghebbende de werkzaamheden verricht, mits in die maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het college keert de premie na 6 maanden voor het eerst uit.
3. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. De overeenkomst heeft een maximale looptijd van 2 jaar, tenzij er sprake is van verlenging.
4. Vrijgesteld van de plicht tot het verrichten van additionele werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1 is:
   a. De belanghebbende die op het moment van zijn aanvraag om algemene bijstand voor ten minste 8 uur per week vrijwilligerswerk verricht, waarvoor toestemming is verkregen van het college;
   b. De belanghebbende die zorgtaken verricht als mantelzorger voor tenminste 8 uur per week. Het aantal uren kan op basis van individuele omstandigheden lager vastgesteld worden.

5. Het college bepaalt op welke wijze dient te worden aangetoond dat sprake is van een vrijstellingsgrond als bedoeld in het voorafgaande lid.

Artikel 3.10 Beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, lid 1, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:

a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
b. uitsplitsing van taken; of
c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, zoals bedoeld in artikel 10b, lid 1, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden om de periode tot, of de overgang naar de beschutte werkplek mogelijk te maken:
   a. arbeidsmatige dagbesteding zoals bedoeld in het Beleidsplan ondersteuningsaanbod Participatiewet;
   b. sociale activering als bedoeld in artikel 3.6;
   c. scholing als bedoeld in artikel 3.8;
   d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 3.13 of 3.14 van deze verordening; of
   e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 3.11 Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
   a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
   b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 3.12 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen: algemene bepalingen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen ambtshalve of op aanvraag aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep of diens werkgever.
2. Bij het toekennen van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen zoals bedoeld in artikel 3.13 tot en met 3.18 van deze verordening gelden, aanvullend op de bepalingen uit artikel 3.1, de volgende voorwaarden:
   a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
   b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minstens 8 uur per week voor een duur van minimaal 6 maanden;

3. De ondersteuning als bedoeld in het eerste lid kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals in het kader van een werkervaringsplek of proefplaats.

Artikel 3.13 Persoonlijke ondersteuning bij werk: jobcoaching

1. Het college kan jobcoaching in natura verstrekken. Een jobcoach kan worden aangeboden als de jobcoach werkzaam is bij de gemeente of in opdracht van de gemeente jobcoaching uitvoert. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
2. Het college kan de werkgever van een persoon uit de doelgroep ook een subsidie toekennen om een interne of externe jobcoach te organiseren. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan worden verleend als:
   a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, 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. In geval van subsidieverlening op grond van het tweede lid hanteert het college voor jobcoaching een maximumtarief per uur 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. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
   a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;

b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn;
d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

5. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen en voorwaarden zoals vermeld in '*Bijlage 1: Programma van Eisen externe jobcoaching gemeenten arbeidsmarktregio Foodvalley*' behorend bij de regionale Open house-aanbesteding ter zake van jobcoaching.
6. De in te zetten jobcoaching wordt door het college bepaald op basis van de specifieke werk- en persoonlijke omstandigheden, resulterend in vaststelling door het college van het noodzakelijke zwaarteregime zoals bedoeld in '*Bijlage 2: Begeleidingsregimes bij jobcoaching, omgerekend naar uren*' en de te verwachten duur van de inzet van de coaching.
7. Het college kan van de in het zesde lid bedoelde maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 3.14 Persoonlijke ondersteuning bij werk: 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 ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Artikel 3.15 Overige voorzieningen: werkplekaanpassing

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.
2. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep, een dienstbetrekking aangaat van ten minste 6 maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
3. Een vergoeding als bedoeld in het tweede lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.

Artikel 3.16 Overige voorzieningen: noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 3.17 Overige voorzieningen: meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen aan een persoon als dit noodzakelijk is om het werk uit te voeren of te behouden.
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. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend bij een proefplaats zoals bedoeld in artikel 3.4.
4. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en/of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel 3.18 Overige voorzieningen: 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.

HOOFDSTUK 4 Vormen van loonkostensubsidie en overige vergoedingen

Artikel 4.1 Lokale loonkostensubsidie als re-integratievoorziening voor kwetsbare werknemers

1. Het college kan een lokale loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die buiten de wettelijke doelgroep valt en die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten gedurende maximaal 24 maanden ten behoeve van de werknemer. Na maximaal 12 maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer als bedoeld in hetzelfde lid.
3. De lokale loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als:
   a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
   b. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

4. Op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst wordt de lokale loonkostensubsidie toegekend. Hiervoor levert de werkgever ter verantwoording loonstroken aan bij het college. In geval op verzoek van het college loonstroken bij een werkgever worden opgevraagd, worden deze binnen 4 weken aangeleverd.

Artikel 4.2 Structurele loonkostensubsidie

1. Het college kent een structurele loonkostensubsidie toe zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub a van de wet aan een werkgever die een dienstverband aangaat met een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij wie de loonwaarde is vastgesteld.
2. Een aanvraag voor structurele loonkostensubsidie wordt 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.
3. 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 en artikel 4.3 van deze verordening.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 4.3 Forfaitaire loonkostensubsidie

1. Het college kent een forfaitaire loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub b van de wet toe als in overleg met de werkgever is vastgesteld dat de vaststelling van de loonwaarde van de persoon achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt.
2. De forfaitaire loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
   a. in geval van aanvraag, de werkgever de loonkostensubsidie niet binnen 3 maanden na het begin van de dienstbetrekking aanvraagt.
   b. de werkgever voorafgaand aan de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie voor diezelfde werknemer een proefplaats aanbood.
   c. de werknemer naar verwachting ook zonder loonkostensubsidie de betreffende werkzaamheden uit zou kunnen voeren.
   d. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

3. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 4.4 Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van het plan van aanpak.
2. Geen aanspraak op de in lid 1 genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.

HOOFDSTUK 5 Premie voor arbeidsinschakeling

Artikel 5.1 Definities in het kader van Hoofdstuk 5: Premie voor arbeidsinschakeling

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. Inkomen: inkomsten uit of in verband met arbeid, met uitzondering van inkomsten zoals bedoeld in artikel 34a van de wet, inkomsten uit de algemene bijstandsuitkering, inkomsten uit vermogen, inkomsten uit verhuur, onderverhuur of het hebben van een of meer kostgangers, sociale zekerheidsuitkeringen, uitkeringen tot levensonderhoud op grond van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek, premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdragen als bedoeld in artikel 43 van de Zorgvrzekeringswet, dan wel inkomsten die naar hun aard met deze inkomsten en uitkeringen overeenkomen. Indien het wisselende inkomsten betreft wordt voor de bepaling van het inkomen uitgegaan van het gemiddelde over de drie maanden voorafgaande aan de peildatum.
   b. Gezamenlijk huishouden: de belanghebbende en diens eventuele partner;
   c. Individuele woonlasten: de uitgaven voor huur tot maximaal €900,07 vermeerderd met de aantoonbare servicekosten. Als de servicekosten ook bestaan uit kosten voor eigen gebruik voor gas, water en elektra, dan worden die kosten niet in aanmerking genomen voor de individuele woonlasten.
   d. Peildatum: de datum waarop de premie voor arbeidsinschakeling wordt aangevraagd.
   e. Referteperiode: de maand van de peildatum. Bij statushouders gaat de referteperiode in vanaf het eerste moment van verblijf in het asielzoekerscentrum.

Artikel 5.2 Premie arbeidsinschakeling: algemene bepalingen

1. Het college kan een premie arbeidsinschakeling, zoals bedoeld in artikel 31, lid 2, onder j, van de wet, artikel 2:8, lid 1, onder b, van het Algemeen inkomensbesluit sociale zekerheidsweten en artikel 8, lid 2, van de IOAW toekennen aan personen in de doelgroep.
2. De premie wordt niet structureel uitgekeerd.

Artikel 5.3 Premie arbeidsinschakeling: toekenning

1. Het college kan de premie arbeidsinschakeling toekennen aan uitkeringsgerechtigden die, naar oordeel van het college, de afspraken zoals opgenomen in het plan van aanpak nakomt.
2. De premie arbeidsinschakeling bedraagt per kalenderjaar de redelijke uitgaven per huishoudenssamenstelling zoals bedoeld in bijlage 3 van deze verordening vermeerderd met de individuele woonlasten per jaar. Vervolgens wordt dit bedrag verminderd met het netto inkomen van het gezamenlijke huishouden.
3. Indien de huishoudsamenstelling groter is dan de huishoudsamenstelling genoemd in bijlage 3 worden de redelijke uitgaven vermeerderd voor:
   a. een kind van 0 tot en met 11 jaar oud met €3504,96;
   b. een kind van 12 tot en met 17 jaar oud met €5895,31;
4. Tot een huishoudsamenstelling wordt niet gerekend de persoon die in een inrichting verblijft als bedoeld in artikel 1 onder f van de wet;
5. Indien de persoon uit de doelgroep recht heeft op kwijtschelding van de gemeentelijke belastingen wordt voor de vaststelling van de hoogte van de redelijke uitgaven de hoogte van de kwijtschelding van het kalenderjaar in mindering gebracht.
6. Indien belanghebbende op de peildatum gebruik maakt van de bijzondere bijstand zoals bedoeld in artikel 35 lid 3 van de Participatiewet wordt voor de vaststelling van de redelijke uitgaven de hoogte van de gemeentelijke bijdrage in mindering gebracht.
7. Voor het vaststellen van de hoogte van de premie arbeidsinschakeling zoals bedoeld in lid 2 wordt in mindering gebracht de middelen ontvangen zoals bedoeld artikel 31, lid 2, sub b, c, d met uitzondering van de kinderopvangtoeslag en p, van de wet voor de 12 maanden na de peildatum voor de periode waar de premie: algemeen component betrekking op heeft;
8. Voor het bepalen van de middelen zoals bedoeld in artikel 31, lid 2, sub d, van de wet wordt de proefberekening van de belastingdienst toegepast voor de periode waar de aanvraag van de premie arbeidsinschakeling betrekking op heeft.
9. Voor het inkomen wordt minimaal de van toepassing zijnde bijstandsnorm als inkomen aangemerkt. Indien er één of meerdere meerderjarig(e) inwonende perso(o)n(en) op hetzelfde adres staan ingeschreven als de belanghebbende en niet behoren tot het gezamenlijke huishouden wordt de bijstandsnorm zoals bedoeld in artikel 21 en artikel 22 van de wet gehanteerd.
10. Indien er één of meerdere meerderjarig(e) inwonende(n) perso(o)n(en) op hetzelfde adres staan ingeschreven als belanghebbende en niet behoren tot het gezamenlijke huishouden worden zij niet meegerekend in de bepaling van de huishoudsamenstelling zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel en de bepaling van het netto inkomen van het gezamenlijk huishouden zoals bedoeld in

lid 2 van dit artikel. Inwonende meerderjarig(e) perso(o)n(en) kunnen zelfstandig een aanvraag indienen.

11. Bij vaststelling van het verzamelinkomen, zoals bedoeld in artikel 2.18 van de Wet inkomstenbelasting 2001, wordt voor de berekening van de huurtoeslag, het inkomen van één of meerdere meerderjarig(e) inwonende pers(o)n(en) die niet behoren tot het gezamenlijke huishouden niet meegerekend.

HOOFDSTUK 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 6.2 Intrekken oude verordening.

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Wageningen 2026 wordt ingetrokken.

Artikel 6.3 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 maart 2026.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Wageningen 2026, eerste wijziging.

Aldus besloten in de openbare vergadering van 8 oktober 2026

de griffier,

de voorzitter,

Bijlage 1: Programma van Eisen externe jobcoaching gemeenten arbeidsmarktregio Foodvalley

A. Eisen aan de (inhoud van) de levering

1. De gemeente geeft voorafgaand aan de opdracht (voor de proeftijd) een begeleidingsregime af.
2. De gemeente betrekt werknemer (die jobcoaching nodig heeft) in de keuze voor een externe jobcoach.
3. De gemeente kan de werkgever betrekken bij de keuze voor een externe jobcoach.
4. Tijdens de overeengekomen periode (proeftijd) verzorgt de jobcoach de praktische begeleiding en inventariseert de jobcoach de ondersteuningsbehoefte van werkgever en werknemer.
5. De gemeente stelt de ondersteuningsbehoefte/het begeleidingsregime na de overeengekomen periode als bedoeld onder 1. definitief vast in overleg met werkgever, werknemer en jobcoach.
6. Aan het einde van de toegekende begeleidingsperiode, minimaal één keer per jaar, beoordeelt de gemeente of continuering van de jobcoachvoorziening noodzakelijk is en onder welk (aangepast) regime.
7. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplek en voor maximaal 3 jaar.
8. Werkgever en jobcoach kunnen tussentijds vragen om aanpassing van het begeleidingsregime; zowel voor urenuitbreiding als voor urenvermindering waar dat mogelijk is.
9. De jobcoach geeft werkgerelateerde ondersteuning aan werkgever én werknemer bij het verrichten van reguliere arbeid.
10. De werkzaamheden, werktijden en instructie sluiten zoveel mogelijk aan op de reguliere arbeidsmarkt en zijn afgestemd op de mogelijkheden van de werknemer.
11. De jobcoach stelt een coachingsplan op en deelt deze met de gemeente. Het coachingsplan beschrijft de resultaten en doelen en de daarbij behorende werkzaamheden, begeleidingsbehoefte, begeleidingsuren, evaluatiemomenten (HR-cyclus) en ontwikkelperspectief. Het ontwikkelperspectief van de werknemer wordt minimaal halfjaarlijks of voorafgaande aan een contractverlenging bijgesteld en vastgelegd in het coachingsplan. Het coachingsplan wordt in overleg met werkgever en werknemer opgesteld en sluit aan bij het plan van aanpak dat door de gemeente is opgesteld.
12. De jobcoach informeert de contactpersoon van de gemeente direct bij acute problemen die (grote) invloed kunnen hebben op het resultaat.
13. De jobcoach adviseert zo nodig de werkgever in het opdragen van taken en werkzaamheden die aansluiten bij de mogelijkheden van de werknemer.
14. De levering van de jobcoachvoorziening dient binnen 10 werkdagen na ontvangen van opdracht te starten.
15. Bij kortdurend verzuim (tot 4 weken) van de werknemer is de jobcoaching gericht op snelle werkhervatting. Dit moet gemeld worden bij de contactpersoon van de gemeente.
16. Bij langdurig verzuim van de werknemer (na 4 weken) stopt de jobcoaching, tenzij de contactpersoon van de gemeente besluit te verlengen met het oog op terugkeer.
17. Bij einde van de arbeidsovereenkomst stopt de jobcoaching direct.
18. De jobcoach is binnen 24 uur oproepbaar.
19. De aanbieder garandeert de vervanging van de jobcoach in geval van ziekte en vakantie.

B. Eisen aan de jobcoach-medewerkers

1. De jobcoach is ingeschreven in het Nationaal jobcoachregister en/of heeft aantoonbare vakinhoudelijke kennis, competenties en ervaring op het gebied van jobcoaching.
2. De jobcoach werkt vanuit de lokale gemeentelijke uitgangspunten voor arbeidsparticipatie.
3. De jobcoach heeft kennis van de lokale sociale kaart en die van aangrenzende gemeenten om de werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren.
4. De jobcoach communiceert met de werknemer op voor deze persoon verstaanbare en begrijpelijke wijze.
5. De jobcoach meldt zo spoedig mogelijk bij de gemeente wanneer zich tussentijdse wijzigingen in de persoonlijke omstandigheden of de directe leefomgeving van de werknemer voordoen die invloed (kunnen) hebben op het welzijn van de werknemer en/of de voortgang van de ingezette dienstverlening.
6. De jobcoach heeft een onafhankelijke rol ten opzichte van de werkgever van de werknemer.
7. De jobcoach beschikt over de volgende competentie-eisen:
   a. biedt methodische ondersteuning;
   b. kan oplossingsgericht en vanuit de vraag en belevingswereld van de werknemer werken;
   c. heeft actieve beheersing van de Nederlandse taal;
   d. heeft een professionele houding en bejegening van werkgevers en werknemers;
   e. handelt in alle gevallen integer;
   f. werkt aan maatwerk-oplossingen.

C. Eisen aan de Jobcoach-onderneming/aanbieder

1. Aanbieder heeft acceptatieplicht voor alle werknemers die door de gemeente worden begeleid en waarvoor de gemeente jobcoaching geschikt heeft bevonden.
2. Aanbieder draagt er zorg voor dat de betreffende werknemer geleverd krijgt wat is toegekend binnen de gestelde termijnen.
3. Aanbieder draagt er zorg voor dat levering binnen gestelde termijnen geschiedt.
4. Aanbieder neemt direct contact met de gemeente als de gevraagde dienstverlening niet aangeboden kan worden (wachtlijsten zijn niet toegestaan).
5. Aanbieder is van alle (betaalde en onbetaalde) medewerkers met contacten met werknemers in bezit van een verklaring omtrent gedrag (VOG) gericht op de uit te voeren werkzaamheden, als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Deze verklaring is niet ouder dan 3 jaar.
6. Aanbieder heeft een vastgestelde regeling voor de afhandeling van klachten van werknemer ten aanzien van gedragingen van de aanbieder jegens een werknemer.
7. Aanbieder garandeert dossierinzage door of namens de gemeente met door aanbieder geregelde instemming van de werknemer conform de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De inzage betreft dat deel van het dossier dat betrekking heeft op de wijze waarop aanbieder het in het plan van aanpak vastgestelde resultaat realiseert.
8. Aanbieder is fysiek en/of telefonisch goed bereikbaar tenminste tijdens kantoortijden (werkdagen van 8.30-17.00 uur).

D. Het coachingsplan/begeleidingsregime

1. De Jobcoach schrijft voor iedere werknemer binnen 2 weken na aanmelding een coachingsplan.
2. Het coachingsplan bevat in ieder geval de volgende onderdelen:
   a. een beschrijving van de werkplek en de functie;

b. een beschrijving van de competenties en beperkingen in relatie tot de functie;
c. het aantal uren jobcoaching met de daarbij in te zetten activiteiten;
d. een beschrijving van de (meetbare) coachingsdoelen/aandachtspunten voor coaching;
e. op welke wijze wordt de jobcoaching afgebouwd.

3. Minimaal 2 weken voor het einde van het dienstverband/coachingsplan rapporteert de jobcoach aan de gemeente over het behaalde resultaat, de ontplooide activiteiten, de mate van zelfstandigheid van de werknemer en het vervolg.
4. Als het traject niet leidt tot baanbehoud moet de jobcoach inzichtelijk maken welke activiteiten ondernomen zijn om dit te realiseren en wat de oorzaak van het baanverlies is.
5. Bij een verlenging van de jobcoaching levert de jobcoach opnieuw een coachingsplan aan voor een vervolgtraject.
6. De jobcoach rapporteert aan de gemeente via de door haar aangegeven wijze.

Bijlage 2: Begeleidingsregimes bij jobcoaching, omgerekend naar uren

Begeleidingsregimes bij jobcoaching, omgerekend naar uren					
	Zwaarte	Proefplaatsing	Dienstverband		
		Max 3 Mnd	1e jaar	2e jaar	3e jaar
1	Geen	0	0	0	0
2	Zeer licht	10	40	40	40
3	Licht	20	75	40	40
4	Midden	30	120	60	40
5	Intensief	45	180	90	75

Bijlage 3: Redelijke uitgaven per huishoudsamenstelling per jaar

Huishoud-nummer	Aantal personen	Aantal AOW'ers	Aantal volwassenen	Aantal kinderen	Kinderen 12 tot en met 17	Kinderen 0 tot en met 11	Totale uitgaven met flexbudget zonder huur op jaarbasis
1	1	0	1	0	0	0	€ 17.469,10
2	2	0	1	1	0	1	€ 22.604,10
3	2	0	1	1	1	0	€ 25.843,85
4	2	0	2	0	0	0	€ 28.751,50
5	3	0	1	2	0	2	€ 26.080,21
6	3	0	1	2	1	1	€ 29.145,38
7	3	0	1	2	2	0	€ 32.170,27
8	3	0	2	1	0	1	€ 32.554,32
9	3	0	2	1	1	0	€ 35.646,35
10	4	0	1	3	0	3	€ 29.391,07
11	4	0	1	3	1	2	€ 32.268,24
12	4	0	1	3	2	1	€ 35.172,26
13	4	0	1	3	3	0	€ 38.049,43
14	4	0	2	2	0	2	€ 35.811,47
15	4	0	2	2	1	1	€ 38.755,78
16	4	0	2	2	2	0	€ 41.673,23
17	5	0	1	4	0	4	€ 32.863,81
18	5	0	1	4	1	3	€ 35.700,69
19	5	0	1	4	2	2	€ 38.524,15
20	5	0	1	4	3	1	€ 41.361,03
21	5	0	1	4	4	0	€ 44.197,91
22	5	0	2	3	0	3	€ 39.082,78
23	5	0	2	3	1	2	€ 41.933,09
24	5	0	2	3	2	1	€ 44.743,11
25	5	0	2	3	3	0	€ 47.593,42
26 Meerderjarig inwonend persoon niet behorend tot het gezamenlijke huishouden	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 10.791,29

Artikelsgewijze toelichting

Algemeen
Artikel 7 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Participatiewet, heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om bij verordening regels te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak uiteen wordt gezet. Om inwoners te helpen re-integreren is het van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Deze verordening geeft daar invulling aan.

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen
Artikel 1.1 Definities
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze

verordening. Een uitzondering geldt voor begrippen die bijdragen aan het inzichtelijk maken van het voorzieningenaanbod.

Persoonlijke ondersteuning is een overkoepelende term voor begeleiding op het werk zoals bedoeld in artikel 10, lid 1 en 3, van de Participatiewet. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

a. *Interne werkbegeleiding: een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een directe collega van een werknemer met een beperking. Het gaat dus om meer dan de gebruikelijke begeleiding en nadrukkelijk niet om jobcoaches. (*Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).
b. *Jobcoaching: van jobcoaching is sprake als een erkende deskundige een werknemer met een beperking of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan behouden.*

Een combinatie van jobcoaching en persoonlijke ondersteuning is ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).
Loonkostensubsidie is een instrument dat aan een werkgever wordt toegekend om verminderde productiviteit van een medewerker te compenseren of omdat het de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint. Omdat hierin meerdere varianten worden onderscheiden is ervoor gekozen om deze op te nemen in de definities.
Op grond van artikel 8a, lid 2, sub f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze worden gezamenlijk aangeduid als 'overige voorzieningen'. Het gaat hierbij dus om een overkoepelende term voor een aantal andersoortige voorzieningen die kunnen bijdragen aan re-integratie.

HOOFDSTUK 2 Beleid en evaluatie
Artikel 2.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie
De gemeenteraad moet in een verordening aangeven onder welke voorwaarden personen uit de doelgroep en hun werkgevers in aanmerking komen voor voorzieningen (artikel 8a, lid 2, sub a van de Participatiewet). In Wageningen is ervoor gekozen om voorzieningen niet toe te kennen op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt, maar op basis van de ondersteuningsbehoefte van de persoon. Hierin zal het college altijd een afweging moeten maken tussen alle (maatschappelijke) baten en lasten om tot een passend re-integratietraject te komen. Dat inwoners op een voor hun passende manier deelnemen aan de maatschappij staat voorop.

Ook moet worden aangegeven hoe andere verplichtingen en eigenschappen van personen uit de doelgroep, zoals zorgtaken, een handicap, of een indicatie beschut werk, worden meegewogen in het toekennen van voorzieningen.

HOOFDSTUK 3 Voorzieningen
Artikel 3.1 Algemene bepalingen over voorzieningen
Het college kent op aanvraag of ambtshalve voorzieningen toe. De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Wel moet de voorziening bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van arbeidsinschakeling van een persoon.

Het college kan een voorziening weigeren. Hiervoor moet altijd worden afgewogen of dit passend is in de specifieke situatie. Onder lid 2 sub a wordt met een Arbo-taak verwezen naar de Arbeidsomstandighedenwet. Zo kan bijvoorbeeld van een werkgever worden verwacht dat hij persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stelt om werknemers in een veilige omgeving te laten werken. Hetzelfde geldt voor de bepaling onder lid 2, sub b van dit artikel, waarin staat dat een voorziening kan worden geweigerd als deze algemeen gebruikelijk is in een organisatie. Zo kan bij administratief werk van de werkgever worden verwacht dat hij een bureau, bureaustoel en een computer ter beschikking stelt aan werknemers om het werk uit te kunnen voeren. Het college kan ook voorzieningen beëindigen. Hieronder wordt ook het stopzetten van een subsidie bij een werkgever, of het opzeggen van een arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan verstaan. Bij dit laatste worden ook de relevante bepalingen uit het arbeidsrecht in acht genomen.

Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a onder 2, van de Participatiewet geldt op dit punt een uitzondering. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, lid 5, sub b, 35, lid 4, sub b, en 36, lid 3, sub b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-9-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL: RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. De voorziening hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Hierbij moet een afweging worden gemaakt tussen de re-integratiekosten enerzijds en de maatschappelijke opbrengsten anderzijds. Hierin kan het bijvoorbeeld gaan om de verwachte besparing op een uitkering tegenover de verwachte kosten om uitstroom mogelijk te maken. In het bepalen van een voorziening wordt zo veel mogelijk gestreefd naar een integrale aanpak (8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet en Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).

Artikel 3.2 Aanvraagprocedure voorzieningen
In dit artikel wordt de aanvraagprocedure voor voorzieningen toegelicht. Voorzieningen kunnen ook ambtshalve worden toegekend, bijvoorbeeld als in overleg met een werkgever en diens werknemer blijkt dat er behoefte is aan ondersteuning (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11). Het college moet de noodzaak en ondersteuningsbehoefte onderzoeken (artikel 8a, tweede lid, sub f en artikel 10, lid 1 sub a en artikel 10d, lid 2 van de Participatiewet). Vervolgens neemt het college binnen 8 weken een besluit nadat de ondersteuningsbehoefte bekend is. Voor de structurele en forfaitaire loonkostensubsidie geldt een wettelijke termijn van 5 weken nadat de loonwaarde is vastgesteld of nadat is besloten om de loonwaardemeting achterwege te laten. Om te komen tot een besluit wordt eventueel deskundig advies, mogelijke voorzieningen uit andere wetten en persoonlijke omstandigheden van de aanvrager meegewogen.

Artikel 3.3 Inhoud beschikking bij toekenning van voorzieningen
Een beschikking moet voldoen aan de eisen uit de Awb en de Participatiewet. Daarnaast moet een beschikking voldoen aan de concrete eisen die in dit artikel worden vermeld. Als een aanvraag wordt afgewezen omdat er voorliggende voorzieningen beschikbaar zijn, vermeldt het college in de afwijzende beschikking om welke voorzieningen dit gaat en wat de reden van afwijzing is.

Artikel 3.4 Proefplaats
Volgens artikel 8a, lid 2, sub 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, lid 1, sub a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal twee keer twee maanden, werkzaamheden te verrichten’. 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).

Een proefplaats is bedoeld als kennismaking tussen een potentiële werknemer en een specifieke werkgever. Om een goed beeld te krijgen van de geschiktheid van de werknemer moet de proefplaats zo goed als gelijk zijn aan het potentiële dienstverband. Mocht tijdens de proefplaats blijken dat het aantal uren te hoog is ingeschat, dan kan dit na afloop wel worden verlaagd zonder dat dit de werkgever is aan te rekenen. Na afloop van de proefplaats moet worden bepaald wat de loonwaarde is van de betrokkene.

Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, lid 5, van de Participatiewet is niet mogelijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Artikel 3.5 Werkervaringsplek
Een werkervaringsplek is geen gewone arbeidsovereenkomst. Om te toetsen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst kijkt de rechter naar drie criteria; of er sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, loon en de gezagsverhouding. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplekken 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 werkervaringsplek 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.

Een werkervaringsplek kan worden ingezet als een zogenoemde ‘snuffelstage’, of om te leren werken in een arbeidsrelatie. Bij dit laatste gaat het om wennen aan gezag, op tijd komen, werkritme of samenwerking met collega’s.

Artikel 3.6 Sociale activering

Sociale activering komt voort uit artikel 6, lid 1, sub c, van de Participatiewet. Een voorbeeld hiervan is het verrichten van vrijwilligerswerk (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).
Voor de verplichting om op grond van artikel 9, lid 1, sub 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 tot sociale activering (CRvB 24-4-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL: CRVB:2012:BW4400).

Artikel 3.7 Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een werkgever. Daarbij worden op 2 vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 3.8 Scholing
Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie (artikel 6, sub d van de Participatiewet). Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet)

Als een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden (artikel 10a, lid 5, van de Participatiewet). Dit geldt vanaf 6 maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces (artikel 10a, lid 5, van de Participatiewet). Bij het inzetten van scholing dient dit bij te dragen aan het behalen van instroomeisen voor een kansrijk beroep. Dit stimuleert duurzame uitstroom, omdat hierbij de kans op langdurig werk wordt gestimuleerd.

Artikel 3.9 Participatieplaats
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken staat hierbij centraal. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal 2 jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na 9 maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, lid 8, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. In dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, lid 9, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, lid 10, van de Participatiewet). Het college kan een participatieplaats alleen aanbieden aan personen ouder dan 27 jaar (artikel 7, lid 8 van de Participatiewet).

De persoon die werkt op een participatieplaats heeft voor het eerst recht op een premie na 6 maanden na aanvang van de werkzaamheden en vervolgens na elke 6 maanden, indien hij naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. (artikel 10a, lid 6, van de Participatiewet).

Artikel 3.10 Beschut werk
Het college is sinds 1 januari 2017 verplicht om beschutte werplekken te realiseren voor personen van wie is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, lid 1, van de Participatiewet). Het UWV adviseert het college over de indicatie beschut werk per individueel persoon. Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bepaald in een ministeriële regeling.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, lid 7, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

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

Artikel 3.11 Ondersteuning bij leer-werktraject
De ondersteuning heeft als doel om te voorkomen dat jongeren tot 27 jaar uitvallen zonder startkwalificatie. Door hen te ondersteunen tijdens een leer-werktraject kunnen zij alsnog een startkwalificatie halen. Artikel 10f van de Participatiewet schrijft voor bij welke personen ondersteuning kan worden geboden.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit ‘s Rijkskas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit ‘s Rijkskas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit ‘s Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 31 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, lid 3, sub a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

Artikel 3.12 Persoonlijke ondersteuning bij werk: algemene bepalingen
Onder persoonlijke ondersteuning bij werk valt zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding door een collega, in natura of via subsidieverstrekking (artikel 8a, lid 2, onder e, sub 1 van de Participatiewet). Hiervoor gelden specifieke randvoorwaarden. Deze zijn gebundeld in dit artikel. De algemene bepalingen uit dit artikel hebben betrekking op artikel 3.13 en 3.14. Ook gelden de algemene bepalingen over voorzieningen (artikel 3.1, 3.2 en 3.3 van deze verordening).

Artikel 3.13 Persoonlijke ondersteuning bij werk: jobcoaching
In dit artikel staat hoe het college jobcoaching kan toekennen, op aanvraag of ambtshalve en in natura of middels subsidieverstrekking. Voor jobcoaching stelt het college kwaliteitseisen (Bijlage 1). Dit om te zorgen dat de personen uit de gemeentelijke doelgroep goed worden begeleid. Voor de intensiteit van de jobcoaching hanteert het college begeleidingsregimes (Bijlage 2).
Artikel 3.13 voorziet in de uitwerking van artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 2 van de Participatiewet. Ook de uitwerking van artikel 8a, lid 2, onder e, sub 1 van de Participatiewet is in dit artikel te vinden. In artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 1 van de wet staat de verplichting om per verordening aan te geven hoe jobcoaching in natura wordt verstrekt. De manier waarop het college subsidies kan verstrekken voor het verzorgen van jobcoaching is ook uitgewerkt in dit artikel (artikel 8a, lid 2, onder 3, onderdeel 1 van de Participatiewet).

Artikel 3.14 Persoonlijke ondersteuning bij werk: interne werkbegeleiding
In de verordening moet worden opgenomen hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider middels subsidie (artikel 8a, lid 2, onder e, onderdeel 1, en artikel 10, lid 3, onder b van de Participatiewet). Artikel 3.14 voorziet hierin.

Artikel 3.15 Overige voorzieningen: werkplekaanpassing
De werkplek moet soms aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Het kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.
Artikel 8a, lid 2, sub f, onder 3, van de Participatiewet spreekt uitsluitend over meeneembare voorzieningen. Het kan zijn dat in het kader van re-integratie voorzieningen nodig zijn die niet meeneembaar zijn. Denk aan een aangepast toilet of een traplift. Op basis van dit artikel kunnen deze voorzieningen in specifieke gevallen worden toegekend. Hierbij wordt aangesloten op de wetsgeschiedenis, waarin werkplekaanpassingen wel degelijk zijn opgenomen *(Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20)*. Voor alle (overige) voorzieningen geldt dat de noodzaak duidelijk moet zijn. Hiervoor kan een deskundig oordeel worden ingewonnen.

Artikel 3.16 Overige voorzieningen: noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
Het college kan een noodzakelijke intermediaire activiteit toekennen bij een persoon bij wie sprake is van een visuele of motorische handicap (artikel 8a, lid 2, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet). Dit artikel voorziet in de plicht om per verordening aan te geven wanneer het college dit doet. Hierin is, gelet op de specifieke benodigdheden, maatwerk van belang.

Artikel 3.17 Overige voorzieningen: meeneembare voorzieningen
In de verordening moet aangegeven worden hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen (artikel 8a, lid 2, sub f, onder 3, van de Participatiewet). Er is geen limitatieve lijst. Het kan gaan om een aangepaste bureaustoel, koptelefoon, etc.

Onder noodzakelijkheid (lid 1, sub a, onder i) wordt verstaan dat de belanghebbende zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Onder niet aard- en nagelvast wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Onder meeneembare voorziening vallen ook de kosten die gemaakt worden voor bijvoorbeeld een training die nodig is voor de belanghebbende om de voorziening te kunnen gebruiken. De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Artikel 3.18 Overige voorzieningen: vervoersvoorziening
Het college kan een vervoersvoorziening verstrekken om ervoor te zorgen dat een persoon zijn werkplek, proefplaats of opleiding kan bereiken (artikel 8a, lid 2, sub f, onder 1 van de Participatiewet). Dit kan in de vorm van een vergoeding of in natura worden verstrekt. Als de persoon ook een reiskostenvergoeding ontvangt vanuit zijn werkgever, dan brengt het college dit in mindering van de totale vergoeding. Als het gaat om het oordeel of een persoon zelfstandig kan reizen, kan bijvoorbeeld worden gekeken of iemand te voet bij de dichtstbijzijnde bushalte kan komen, maar ook of iemand in staat is om het verkeer te overzien en op bestemming te komen. Hierin kunnen zowel fysieke als psychische belemmeringen een rol spelen. Hiervoor kunnen, afhankelijk van de persoon, verschillende metingen worden uitgevoerd om tot een oordeel te komen. Ook kan gebruik worden gemaakt van al bestaande verklaringen en documentatie van de persoon om tot een oordeel te komen.

HOOFDSTUK 4 Vormen van loonkostensubsidie en overige vergoedingen
Artikel 4.1 Lokale loonkostensubsidie als re-integratievoorziening voor kwetsbare werknemers
De lokale loonkostensubsidie is een re-integratievoorziening die het college kan inzetten als dat naar haar mening de afstand tot de arbeidsmarkt van een persoon uit de doelgroep verkleint. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit. Voor de lokale loonkostensubsidie geldt niet dat de werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie hoeft te behoren. Het college zal moeten afwegen of de lokale loonkostensubsidie passend en noodzakelijk is om de persoon te ondersteunen bij re-integratie. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdiencapaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachte oplopende verdiencapaciteit.

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingensystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Artikel 4.2 Structurele loonkostensubsidie
Het college kent structurele loonkostensubsidie toe als een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst komt bij een werkgever en bij de persoon een verminderde loonwaarde is vastgesteld. Het gaat hierbij om personen die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (artikel 6, lid 1, onder e, van de Participatiewet). In de vorm van structurele loonkostensubsidie compenseert het college de werkgever voor de verminderde productiviteit van de werknemer (Kamerstukken II 2013/14, 33 161 nr. 107, blz. 60). Deze loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan waar nodig lange tijd ingezet worden.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
a. personen die algemene bijstand ontvangen;
b. personen als bedoeld in de artikelen 34a, lid 5, onder b, 35, lid 4, onderb, en 36, lid 3, onder b, van de Wet WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
c. personen als bedoeld in artikel 10, lid 2, van de Participatiewet;
d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10d, lid 1, van de Participatiewet is vastgelegd dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag nodig. Middels een beschikking legt het college de gemeten loonwaarde vast, waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
Als gevolg van het Breed offensief is de gemeenteraad verplicht om in een verordening aan te geven hoe het administratieve proces rondom het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, lid 1 en 2, sub c, van de Participatiewet). Dit moet ertoe leiden dat het voor werkgevers inzichtelijker

is of zij aanspraak kunnen maken op subsidie (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55). De loonkostensubsidie wordt altijd verstrekt aan de werkgever, ook als de werknemer de aanvraag indient (artikel 10d, lid 1 van de Participatiewet). In Wageningen wordt het preferente administratieve proces gevolgd dat door 'De normaalste zaak' is ontwikkeld.

Artikel 4.3 Forfaitaire loonkostensubsidie
Het college heeft de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie toe te kennen aan een werkgever. Hierbij vindt geen loonwaardemeting plaats, maar wordt tijdelijk een subsidie ter hoogte van 50% van het minimumloon verstrekt voor de duur van maximaal 6 maanden (artikel 10d, lid 1, sub b, van de Participatiewet). Het voordeel voor de werkgever is dat de werknemer gelijk kan starten op de werkplek. Daarna zal de loonwaarde moeten worden bepaald en kan eventueel een structurele loonkostensubsidie worden verstrekt.

Artikel 4.4 Overige vergoedingen
De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Deze kosten kunnen zeer divers zijn. Een limitatieve opsomming hiervan is moeilijk te geven. Enkele voorbeelden van deze kosten zijn reiskosten, sollicitatiekosten, of kosten voor kinderopvang. Ook bijvoorbeeld kosten die voortvloeien uit nader onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden van de cliënt kunnen hier onder vallen.

HOOFDSTUK 5 Premies voor arbeidsinschakeling
Artikel 5.1 Definities in het kader van Hoofdstuk 5: Premie voor de premie voor arbeidsinschakeling.
Behoeft geen toelichting

Artikel 5.2 Premie arbeidsinschakeling: algemene bepalingen
De premie voor arbeidsinschakeling kan ingezet worden om meedoen naar vermogen te stimuleren. De inwoner moet daarvoor voldoen aan de activiteiten zoals vastgelegd in het plan van aanpak. De voorwaarden en vergoedingen zijn vastgelegd in hoofdstuk 5. De premie kan ook toegekend worden aan inwoners met een uitkering uit de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers. De premie is bedoeld voor arbeidsinschakeling en is niet bedoeld als een structurele vrijlating van inkomen. De premie kan dan namelijk fiscaal worden gezien als een periodieke uitkering waarover inkomstenbelasting geheven wordt en gevolgen hebben voor inkomensafhankelijke toeslagen.

Artikel 5.3 Premie arbeidsinschakeling: toekenning
Lid 1
In artikel 9 lid 1 van de wet staan de verplichtingen van de belanghebbende verbonden aan de algemene bijstand waaronder het, naar vermogen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, gebruik te maken van re-integratie voorzieningen, maatschappelijke nuttige werkzaamheden te verrichten en daarmee mee te werken aan een plan van aanpak. De verplichtingen worden opgenomen in het Plan van Aanpak zoals omschreven in artikel 44a van de wet. Indien belanghebbende, naar oordeel van het college, voldoet aan deze verplichtingen kan het college de premie arbeidsinschakeling toekennen.

Lid 2
De hoogte van de premie is het bedrag dat nodig is om mee te kunnen doen en rond te kunnen komen. Hierbij wordt gekeken naar de redelijke uitgaven per huishoudsamenstelling zoals omschreven in bijlage 3 en het inkomen van de aanvrager. De individuele woonlasten worden in aanmerking genomen in plaats van een richtbedrag, omdat de hoogte hiervan wordt vastgesteld door de verhuurder.

Lid 3
In de huishoudsamenstellingen uit bijlage 3 wordt rekening gehouden met zowel schaalvoordelen als leeftijdsdifferentiatie. De schaalvoordelen zijn vanaf het 6 persoon in het huishouden niet meer aantoonbaar. Daarom kan er per extra persoon van een bepaalde leeftijdscategorie een vast bedrag worden opgeteld bij de redelijke uitgaven. Bij huishoudsamenstelingen met meer dan 5 personen wordt eerst de toepasselijke huishoudsamenstelling van bijlage 3 geteld. Hierbij wordt eerst naar het aantal volwassenen gekeken, vervolgens naar het aantal kinderen van 12 t/m 17 jaar en daarna naar het aantal kinderen van 0 t/m 11 jaar. Voor opvolgende personen worden de bedragen uit lid 3 toegepast.

Lid 4
Behoeft geen toelichting

Lid 5
De gemeentelijke belastingen zijn opgenomen in de redelijke kosten van de huishoudsamenstellingen zoals opgenomen in bijlage 3 van deze verordening. Indien belanghebbende ook kwijtschelding krijgt voor de gemeentelijke belastingen wordt er tweemaal rekening gehouden met deze kosten. Daarom

wordt voor belanghebbenden die in aanmerking komen voor de kwijtschelding de uitgaven van gemeentelijke belastingen in mindering gebracht.

Lid 6
De zorgkosten zijn een onderdeel van de minimale redelijk uitgaven. Via de collectieve aanvullende zorgverzekering draagt de gemeente al bij aan de zorgkosten door een deel als gemeentelijke bijdrage te verstrekken of via de tegemoetkoming van de aanvullende zorgverzekering. Om te voorkomen dat er dubbele vergoedingen zijn voor de zorgkosten via de collectieve zorgverzekering en de tegemoetkoming voor de aanvullende zorgverzekering wordt de gemeentelijke bijdrage voor de collectieve zorgverzekering en tegemoetkoming voor de aanvullende zorgverzekering in mindering gebracht op de redelijke uitgaven.

Lid 7
De kinderbijslag, jonggehandicaptenkorting, toeslagen en de tegemoetkoming op grond van de Algemene nabestaandenwet zijn tegemoetkomingen en voorzieningen die gebruikt kunnen worden om de redelijke uitgaven te dekken. Daarom worden deze in aanmerking genomen bij het bepalen van een laag inkomen. Aangezien er door deze tegemoetkomingen en voorzieningen al voorzien is voor een deel van de redelijke uitgaven worden ze bij de bepaling van het inkomen voor de premie wel in aanmerking genomen als inkomen.

Lid 8
In lid 7 onder b van dit artikel worden de toeslagen in aanmerking genomen voor de bepaling van een laag inkomen. De definitieve hoogte van de toeslagen is pas bekend bij de afrekening. Omdat de toeslagen in aanmerking worden voor het bepalen van een laag inkomen wordt de proefberekening van de belastingdienst gebruikt.

Lid 9
Belanghebbenden kunnen redelijkerwijs beschikken over minimaal een inkomen ter hoogte van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Bij huishoudens met meerderjarig inwonende personen van 27 jaar en ouder wordt de bijstand verlaagd door toepassing van de kostendelersnorm. In dit soort gevallen wordt bij de berekening van het inkomen voor de bepaling van de hoogte van premie voor arbeidsinschakeling gerekend met minimaal de alleenstaande of gehuwde norm omdat de inwonende meerderjarige kan bijdrage in de kosten van het huishouden. Indien dit niet het geval was zou het effect van de kostendelersnorm teniet gedaan worden en Rijksbeleid doorkruisen.

Lid 10
Bij huishoudens met inwonende meererjarige personen kunnen de inwonende meerderjarige personen apart een aanvraag indienen. Hierdoor wordt het inkomen en de uitgaven van de inwonende meerderjarige personen niet meegerekend in de aanvraag van de belanghebbende.

Lid 11 Bij huishoudens met inwonende meererjarige personen kunnen de inwonende meerderjarige personen apart een aanvraag indienen. Hierdoor wordt het inkomen en de uitgaven van de inwonende meerderjarige personen niet meegerekend in de aanvraag van de belanghebbende. Om deze reden wordt het inkomen van de inwonende meerderjarige personen ook niet meegerekend bij de berekening van de huurtoeslag. Hierdoor kan de berekening van de huurtoeslag hoger uitvallen dan het daadwerkelijk is en de individuele inkomenstoeslag lager. De meerderjarige inwonende personen kunnen bijdragen aan het huishouden en daarmee het verschil opvangen.

HOOFDSTUK 6 Slotbepalingen
Artikel 6.1 Hardheidsclausule
Het opnemen van een hardheidsclausule stelt het college in staat om in specifieke situaties gemotiveerd af te wijken van bestaand beleid.

Artikel 6.2 Intrekken oude verordening en overgangsrecht
Behoeft geen toelichting.

Artikel 6.3 Inwerkingtreding en citeertitel
Dit artikel spreekt voor zich.