gemeente Zoeterwoude

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Zoeterwoude

Nr. 517043

9 november 2026

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zoeterwoude 2023, eerste wijziging

De gemeenteraad van Zoeterwoude;

gelezen het voorstel van het college van 25 augustus 2026;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b van de Participatiewet;

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet of artikel 7a, eerste lid van de wet;
- doelgroep loonkostensubsidie: personen uit de doelgroep van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet;
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is de opgedragen 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;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding;
- praktijkroute: het via een loonwaardebepaling op de werkplek vaststellen van de loonwaarde van personen behorend tot de doelgroep. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon komt de werkgever van deze persoon in aanmerking voor loonkostensubsidie en kan de persoon zonder beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister;
- overige voorzieningen bij werk: voorzieningen die voor de doelgroep met een arbeidsbeperking zijn in te zetten als die noodzakelijk zijn voor het vervoer naar of het kunnen werken bij een werkgever dan wel deelnemen aan re-integratieactiviteiten;
- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt, zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning;
- overdrachtsdocument: een officieel einddocument waarin alle belangrijke relevante informatie over een leerling door school wordt overgedragen aan de gemeente voor het vinden van duurzaam werk;
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

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

Artikel 3. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij het vinden van werk. Daarbij kan indien noodzakelijk een specifieke voorziening worden ingezet.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op het vinden van werk.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.

4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de functionele beperkingen van een persoon als gevolg van ziekte of handicap. Daarbij wordt onder meer gekeken of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of is aangewezen op de voorziening beschut werk.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval ook betrekking op zorgtaken van die persoon. 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.

Hoofdstuk 3A. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. De voorziening moet gericht zijn op werk en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.
2. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a) de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de specifieke doelgroep;
   b) de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c) de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
   d) de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
   e) er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
   f) de kosten van de voorziening naar het oordeel van het college niet opwegen tegen de opbrengsten in termen van uitstroom naar werk;
   g) de persoon bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet die jonger is dan 16 jaar;
   h) het bevoegd gezag van een school of een instelling als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet geen overgangsdocument heeft ingediend.

4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a) de persoon die aan de voorziening deelneemt de verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b) de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c) de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
   d) de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e) de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f) de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g) de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;

5. Het college biedt activiteiten als bedoeld in artikel 5, 8, en 9 uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. Wanneer verschillende alternatieven beschikbaar zijn biedt het college de goedkoopst adequate voorziening aan.
7. Voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon onderzoekt het college de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen in het sociaal domein te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak dat voor de persoon wordt opgesteld. Ook onderzoekt het college voor zover nodig en gezien de omstandigheden de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de

overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs, van dagbesteding naar werk, van werk in een beschutte werkomgeving naar werk bij een reguliere werkgever en andersom.

Artikel 5. Sociale activering

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

Artikel 6. Detachering

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep detacheren bij een werkgever.

Artikel 7. Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 220,- per zes maanden mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Werk- of taalstage

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden als deze naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en de activiteiten die worden verricht in overwegende mate strekken tot nut van de stagiair(e) om de gestelde leerdoelen te bereiken.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring, het opdoen van praktijkervaring in het kader van een opleiding, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Een taalstage heeft als doel om te helpen bij de ontwik¬keling van praktische (vak)taal.
3. De werkstage heeft een maximale duur van drie maanden. Indien noodzakelijk kan de duur van de stage met nog eens maximaal drie maanden worden verlengd om de gestelde leerdoelen alsnog te bereiken.
4. In het geval van een taalstage kan direct een periode zes maanden worden toegestaan.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a) het doel van de werkstage, en
   b) de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 10. Voorziening beschut werk

1. Het college biedt overeenkomstig artikel 10b van de wet de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken en deze persoon:
   a) behoort tot de doelgroep; of
   b) een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.

2. Om de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
   a) fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b) uitsplitsing van taken;
   c) aanpassing in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

3. De voorziening beschut werk wordt aangeboden in volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.
4. Wanneer het aantal werkplekken, zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet is gerealiseerd, kan het college besluiten additionele werkplekken in te zetten. Overeenkomstig lid 3 gebeurt dit op volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.

5. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie er nog geen geschikte werkplek is kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 7a van de wet, een persoon uit de doelgroep ondersteuning aanbieden bij het volgen van een leerwerktraject als het personen betreft:
   a) van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
   b) van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en de ondersteuning nodig voor het succesvol afronden van het traject.

Artikel 12. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

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

Artikel 13. Opstapsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 14. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden met behoud van uitkering als deze voorafgaat aan een regulier dienstverband.
2. De proefplaatsing heeft een duur van maximaal twee maanden. Deze periode kan in het individuele geval op basis van maatwerk met maximaal vier maanden worden verlengd. Een verzoek hiertoe wordt ingediend met een onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
   a) de persoon, gelet op diens vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
   b) het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op werk;
   c) de werkzaamheden door de persoon niet al eerder onbeloond bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht;
   d) de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst te 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.
5. Inzet van forfaitaire loonkostensubsidie direct na de periode van proefplaatsing is niet toegestaan.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd wat het doel is van de proefplaatsing en hoe begeleiding plaatsvindt.
7. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 15 Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat of is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. De aanvraag voor loonkostensubsidie kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever.
3. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
4. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
5. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 6, onder e, van de wet.
6. Wanneer de aanvraag wordt gedaan na het begin van de dienstbetrekking wordt aan de hand van de praktijkroute vastgesteld of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze aanvraag moet conform artikel 10d, lid 2, van de wet binnen 6 maanden na het begin van de dienstbetrekking worden gedaan.

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

Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 17A Overige voorzieningen bij werk

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon uit de doelgroep die door een beperking niet zelfstandig naar de beoogde werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Het college bepaalt de meest geëigende geschikte voorziening.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a) de persoon kan door de beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
   b) het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. Het college brengt een vervoers- of reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
4. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie van een persoon uit de doelgroep.
5. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon uit de doelgroep om te kunnen werken. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
6. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
7. Ten aanzien van de onder het eerste tot en met zevende lid te verstrekken voorzieningen geldt:
   a) er is naar het oordeel van het college geen sprake van een voorziening die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd of die algemeen gebruikelijk is in een organisatie; en
   b) de persoon heeft de voorziening alleen nodig voor werk of opleiding en kan de betreffende voorziening niet op grond van een andere wet of regeling aanvragen.
   c) wanneer de voorzieningen in de vorm van vergoedingen worden verstrekt hanteert het college het goedkoopst mogelijke tarief
8. De voorzieningen als bedoeld in het eerste tot en met zevende lid worden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4.

1) Toolkit preferent proces Loonkostensubsidie | Samen voor de klant

Hoofdstuk 3B Ondersteuning bij de overgang van school naar duurzaam werk

Artikel 17B. Specifieke ondersteuning

Het college kan aan een persoon als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet specifieke ondersteuning aanbieden bij de overgang van school naar duurzaam werk.

Artikel 17C. Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

1. Het college bevestigt de ontvangst van een verzoek als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek.
2. Het college reageert inhoudelijk op een verzoek als bedoeld in het eerste lid binnen 6 weken na ontvangst van het verzoek.
3. Het college kan nadere regels stellen over de wijze waarop verzoeken als bedoeld in het eerste lid worden ingediend en behandeld.

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

Artikel 18. Voorwaarden toekenning

Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, 16 en 17, de volgende voorwaarden:

a) de persoon behoort tot de doelgroep en is
   1. minimaal zestien jaar oud; of
   2. voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs heeft gevolgd;

b) de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, is volgens het college aangewezen op beschut werk of heeft een vastgestelde structurele functionele beperking als gevolg van ziekte of handicap;
c) de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
d) de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week of minder als de mogelijkheid bestaat dat de werknemer binnen 3 maanden toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week;
e) indien sprake is van een proefplaatsing dient de werkgever de intentie te hebben om de werknemer na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden en minimaal 12 uur per week.

Artikel 19 Specifieke bepalingen Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning in staat is de opgedragen taken zelfstandig te verrichten.
2. Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van taken op de werkplek. De jobcoach begeleidt de werknemer en de werkgever en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever en het college.
3. De intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV, waarbij de maximale vergoeding is gebaseerd op een werkweek van 24 uur.[2] Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt wordt het aantal begeleidingsuren naar rato naar beneden bijgesteld.
4. De werknemer, de werkgever en de jobcoach stellen bij de aanvraag gezamenlijk vast wat de ontwikkeldoelen zijn en op welke wijze de begeleiding zal worden vormgegeven. Dit wordt vastgelegd in een begeleidingsplan dat voor definitieve vaststelling wordt voorgelegd aan het college en is ondertekend door alle betrokken partijen. Het begeleidingsplan wordt bijgevoegd bij de aanvraag.
5. Jobcoaching kan voor de periode van maximaal 12 maanden worden toegekend. In het individuele geval is maatwerk mogelijk en kan de maximale periode zoals genoemd in het vorige lid worden verlengd met maximaal 12 maanden. Een nieuwe aanvraag wordt hiertoe ingediend met een gedegen onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is en een gewijzigd begeleidingsplan, zoals bedoeld in lid 4.
6. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching (nog) langer noodzakelijk is. In het individuele geval kan het college van de jobcoach verlangen meerdere tussentijdse schriftelijke voortgangsrapportages te overleggen.
7. Voor een jobcoach gelden de volgende eisen:

2) Beleidsregel Protocol jobcoach UWV 2019, Beleidsregel UWV Procotol Interne jobcoach

a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau; en
b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en een diploma of certificaat behaald.

8. Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV[3] of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.
9. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever als, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 tot en met 8:
   a. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
   b. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
   c. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

10. De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV volgens het begeleidingsregime licht.[4]
    a. Voor jobcoaching via een externe of gemeentelijke jobcoach wordt het geldende uurtarief van het UWV gehanteerd;
    b. Voor jobcoaching via een interne jobcoach in dienst van de werkgever wordt een vast bedrag aan de werkgever toegekend. Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat UWV hanteert voor de interne begeleiding bij een werkweek van 24 uur of meer. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt of korter dan 12 maanden, wordt het bedrag naar rato naar beneden bijgesteld;
    c. Voor jobcoaching tijdens de proefplaatsing geldt een vast bedrag dat overeenkomt met het bedrag dat het UWV hiervoor hanteert.

Artikel 20 Specifieke bepalingen interne begeleiding

1. Voor een interne begeleider gelden de volgende eisen om voor de training in aanmerking te komen:
   a. de begeleider heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
   b. de begeleider heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de medewerker dient uit te voeren; en
   c. de begeleider is voor een deel van de werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

2. Er wordt maximaal één werknemer de betreffende training aangeboden per kandidaat uit de doelgroep die is geplaatst bij de werkgever.

Artikel 21 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen ondertekenen de aanvraag.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier tenzij de aanvraag door het college ambtshalve afgedaan wordt.
3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk of overige voorzieningen moet binnen acht weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
4. 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 acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
6. 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.
7. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.

3) Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning en lijst erkende jobcoachleveranciers.
4) UWV normbedragen voorzieningen.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 22 Onvoorziene situaties
In gevallen waarin de bepalingen van deze verordening niet voorzien, neemt het college een besluit.

Artikel 23 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als strikte toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van zwaarwegende aard.

Artikel 24 Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie en heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2026.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zoeterwoude 2023, eerste wijziging.
3. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zoeterwoude 2023 wordt per 1 januari 2026 ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 22 oktober 2026

De voorzitter (wnd),
C.G.J. Breuer

De griffier,
G.J. Buijs

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet, eerste wijziging

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

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep van de wet aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn.

De opdracht die de raad heeft gekregen leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:
- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de voorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet).
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel bc, van de Participatiewet));
- proefplaatsing (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden of de inrichting van de opleidingslocatie en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet).

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

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

Naast de ondersteuning op basis van deze verordening wordt op grond van (nieuw) artikel 9.2.8 van de Wet educatie en beroepsonderwijs binnen elke arbeidsmarktregio een regionaal programma ontwikkeld. In dit programma werken onderwijsinstellingen, gemeenten en andere relevante regionale partijen samen aan een gezamenlijke aanpak voor jongeren van 12 tot 27 jaar. Deze aanpak richt zich op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten én het bevorderen van een duurzame overgang naar werk. De maatregelen in het kader van dit programma zijn aanvullend op de voorzieningen en ondersteuning die op grond van deze verordening in het kader van artikel 7a van de wet aan jongeren worden aangeboden.

Artikelsgewijze toelichting
Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

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

Doelgroep
Het college acht het in het kader van transparantie wel van belang de doelgroep van re-integratie in deze verordening op te nemen. Die doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Bij een aantal voorzieningen gelden aanvullende criteria. Zo kan loonkostensubsidie worden ingezet voor personen uit de doelgroep van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. En daarnaast voor bepaalde groepen werkenden als in de eerste zes maanden van het dienstverband blijkt dat die niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet). Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk, vormen de personen jonger dan 27 jaar, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Participatiewet ook onderdeel van de doelgroep.

Artikel 2. Budgetplafond
De gemeente maakt naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning in het algemeen af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college gaat dan na welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of en zo ja welke ondersteuning noodzakelijk is voor het vinden van werk, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling
Het college biedt voorzieningen en ondersteuning aan zoals onder andere bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep uit artikel 1. Naast de in deze verordening genoemde voorzieningen kan begeleiding worden geboden bij het zoeken naar werk en kunnen (tijdelijk) andere instrumenten beschikbaar zijn.[5]
Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij maakt het college een afweging, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Bij het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning wordt rekening gehouden met functionele beperkingen en omstandigheden zoals genoemd in lid 4 en 5. Het college zorgt ervoor dat voorzieningen evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven. In lid 4 en 5 is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op werk en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld bemiddeling naar werk, detachering, sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk of met behoud van uitkering).

Weigeringsgronden
Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.
Het betreft hier een "kan-bepaling", zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Bij het derde lid onderdeel f gaat het om de proportionaliteit. Daarbij wordt gekeken naar:
- de kosten van de voorziening;

5) Een actueel overzicht is op te vragen bij de gemeente Zoeterwoude.

- de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst waarop de persoon uit de doelgroep aan de slag gaat;
- de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken;
- een inschatting van de kans op werk na afronding van de voorziening (wanneer er nog geen sprake is van een arbeidsovereenkomst);
- de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten;
- het beslag op re-integratiemiddelen, ten opzichte van de inzet voor personen uit de doelgroep die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

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

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

Beëindigingsgronden
Het vierde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, vierde lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt.[6] Voor de specifieke doelgroep die valt onder de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren, aansluitend op het kalenderjaar waarin is vastgesteld dat de persoon tenminste zelfstandig het WML heeft verdiend met inkomen uit arbeid.
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.[7] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Geen verdringing
In het vijfde lid is bepaald dat voorzieningen waarbij iemand onder bepaalde voorwaarden aan het werk gaat uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt of concurrentievervalsing plaatsvindt.
Verdringing is een onwenselijke verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die (kunnen) leiden tot baanverlies van een ander. Bij concurrentievervalsing krijgen bepaalde ondernemers voordelen ten opzichte van anderen omdat ze gebruik kunnen maken van goedkopere arbeidskrachten. Het college maakt daarom bij de inzet van bepaalde voorzieningen een afweging tussen het positieve effect voor de deelnemer/werknemer op diens kansen op de arbeidsmarkt en de ongewenste effecten voor andere (potentiële) werknemers en andere werkgevers. Daarbij kijken we naar:
- De additionaliteit van de werkzaamheden (zouden ze anders door regulier betaalde krachten worden uitgevoerd?)
- Het productiviteitsverschil met reguliere werknemers
- De duur dat een instrument wordt ingezet

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

6) Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA.
7) Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

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

Integrale ondersteuning en voortgezette ondersteuning
Het zevende lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning. Het gaat daarbij onder meer om ondersteuning op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen.
Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij overgangen, bijvoorbeeld van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk, en tussen dagbesteding en werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

Artikel 5. Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

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

Doelgroep sociale activering
Wanneer de mogelijkheid bestaat dat de persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik gemaakt wordt van een voorziening kan het aanbod van sociale activering worden verplicht (artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.[8]

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

Artikel 6. Detachering
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis aan de slag te gaan. De persoon komt dan in dienst van een detacheringsbureau, maar gaat aan het werk bij andere werkgever (de 'inlener'). Doel van de detachering kan zijn het opdoen van werkervaring. Het kan bovendien werkgevers stimuleren om de persoon rechtstreeks een dienstverband aan te bieden. In specifieke gevallen, bijvoorbeeld bij beschut werk, kan de detachering voor onbepaalde tijd worden ingezet.

Artikel 7. Scholing
Arbeidsmarktrelevante scholing kan de kans op werk vergroten. Hierbij kan het gaan om algemene vaardigheidstrainingen, vaktechnische trainingen of leerwerktrajecten die opleiden tot een praktijkver-

8) CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400

klaring of diploma. Verder kan voor personen zonder startkwalificatie scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.
Onder startkwalificatie wordt verstaan een HAVO of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), niveau twee of hoger.

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

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

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, kan het college deze persoon scholing of opleiding aanbieden. Volgens de wet geldt dit in ieder geval vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats.
De scholing of opleiding moet gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.
De inhoud van de participatieplaats en het bijbehorende scholingsplan worden schriftelijk vastgelegd in een plaatsingsplan dat door alle partijen (gemeente, belanghebbende en werkgever) wordt ondertekend. Uitgangspunt bij het aanbieden van een participatieplaats is dat dit aanbod in overleg en in samenspraak met de belanghebbende tot stand komt.

Premie participatieplaats
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens €220,- per zes maanden.

Artikel 9 Werk- of taalstage
Het eerste lid regelt dat het college een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage kan aanbieden. De werkstage dient de kansen van de belanghebbende op de arbeidsmarkt te vergroten. Indien dit niet het geval is kan het college een werkstage weigeren. Het college maakt deze beoordeling op basis van de individuele situatie en omstandigheden van de belanghebbende.

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

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

Bij de afweging om een werkstage toe te kennen zal het college altijd een afweging maken tussen de belangen van de persoon en de inlenende werkgever. Van belang is dat de activiteiten die worden verricht niet in overwegende mate tot nut of waarde van de werkgever/patroon strekken, maar eerder strekken tot nut van de persoon om de gestelde leerdoelen te bereiken. Bij elke stageovereenkomst zal dit punt zorgvuldig bekeken worden.

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst.
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. De stagewerkzaamheden zijn vaak onderdeel van een opleiding, waardoor stagiaires meer zijn te vergelijken met studenten in plaats van met medewerkers die productief werk leveren.
De verhouding tussen stagiair(e) en stagegever, is echter doorgaans wel van dien aard dat er van een gezagsverhouding gesproken kan worden. Dat betekent dat de stagegever de regels over de arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en gelijke behandeling moet naleven tegenover de stagiair(e), zoals voor werknemers in dienst van de werkgever. Als de activiteiten die worden verricht dus niet in overwegende mate tot nut of waarde van de werkgever strekken, maar eerder strekken tot nut van de stagiair, om de gestelde leerdoelen te bereiken, dan is er geen arbeidsovereenkomst, maar een stageovereenkomst.
Hoewel er geen arbeidscontract is in arbeidsrechtelijke zin kan er fiscaal gezien wel sprake zijn van een fictieve arbeidsovereenkomst, als de stagiair(e) een bepaalde vergoeding ontvangt. Een werkgever die een vergoeding geeft aan de stagiair(e) moet hierop loonbelasting en premies inhouden, tenzij het alleen om een onkostenvergoeding gaat.
Als er wel arbeid van betekenis voor de werkgever wordt verricht en als de stagiair(e) loon ontvangt, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Zeker als er tevens een gezagsverhouding bestaat tussen werkgever en stagiair(e). Van belang hierbij is nog of het werk dat wordt verricht past binnen de opleiding of het re-integratietraject van de stagiair(e). Is dat niet het geval, dan zal ook dat eerder leiden tot het oordeel dat sprake is van een gewone arbeidsovereenkomst en niet van een stageovereenkomst.

Een taalstage zoals genoemd in het vierde lid heeft als doel om te helpen bij de ontwik¬keling van praktische (vak)taal. Deze wordt als aparte vorm onderscheiden om een directe toekenning van zes maanden mogelijk te maken. In de praktijk blijkt dat taalstages namelijk in veel gevallen na drie maanden worden verlengd.

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

Artikel 10. Voorziening beschut werk
Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Daarbij gaat het om personen uit de doelgroep van de participatiewet (als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a) maar ook om personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). De indicatie beschut werk wordt afgegeven op basis van advies van UWV.
De verplichting om beschutte werkplekken aan te bieden geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen.

De volgorde voor het aanbieden van dienstverbanden voor beschutte werkplekken wordt bepaald door het moment waarop is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en dus een indicatie beschut werk heeft gekregen (derde en vierde lid). Dit is ook conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct beschut werk beschikbaar is, bij voorrang beschut werk krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

Tenslotte wordt aangegeven welke voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vijfde lid). Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Daarbij kan het gaan om arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk. Arbeidsmatige dagbesteding kan alleen worden aangeboden wanneer er sprake is van een indicatie op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning of de Wet Langdurige Zorg.

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

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet) en adviseert het college hierover. Een verzoek tot beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort kan alleen door de persoon zelf gedaan worden maar niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Stap 2: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sociale werkvoorzieningsbedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschutte werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen van school, maar via een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, kan extra ondersteuning worden geboden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 12. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal
Met de Wet Taaleis, onderdeel van de Participatiewet, hebben gemeenten de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid. Bijstandsgerechtigden die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen moeten zich inspannen om de taal in elk geval op een basisniveau onder de knie te krijgen. De Wet Taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid. Dat laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

Artikel 13. Opstapsubsidie
De opstapsubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.
Het doel van de opstapsubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college de opstapsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de stap naar en behoud van een betaalde baan makkelijker te maken.

De in dit artikel geregelde opstapsubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals geregeld in artikel 15 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet). De laatstgenoemde loonkostensubsidie is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen opstapsubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar geldt voor de hele doelgroep.
Om begripsverwarring met de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie (geregeld in artikel 14 en 15) te voorkomen noemen we deze tijdelijke subsidie 'opstapsubsidie'. De voorwaarden, hoogte en verplichtingen zijn opgenomen in afzonderlijke beleidsregels.

Artikel 14. Proefplaatsing
Om belemmeringen bij een werkgever weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is of geen relevante werkervaring heeft, kan het college een proefplaatsing aanbieden. Dit houdt in dat de persoon die behoort tot de doelgroep voor de periode van maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever kan gaan werken. Deze periode kan, mits goed onderbouwd, worden verlengd met nog eens maximaal vier maanden. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de persoon aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de betreffende persoon daadwerkelijk geschikt is.
De proefplaatsing heeft overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat de werkgever nadrukkelijk de intentie heeft de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen. Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken. Daarom bevat het vijfde lid een expliciete bepaling dat dit niet is toegestaan.

Zoals vermeld, toegestaan is een periode twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden (conform de regeling bij het UWV). De periode van werken met behoud van uitkering moet zo kort mogelijk zijn, om ervoor te zorgen dat de doelgroep zo snel als mogelijk uitzicht heeft op een salaris (en dus financieel profijt van werk). Verlenging van de proefplaatsing na twee maanden is dus alleen in het individuele geval met een goede onderbouwing toegestaan. Dat kan bijvoorbeeld:
a. als iemand tijdens de eerste twee maanden een ander soort werk is gaan doen;
b. wanneer iemand in de eerste twee maanden maar 1 dag per week kan werken;
c. wanneer iemand vanwege persoonlijke omstandigheden niet op diens verwachte niveau kon functioneren.

Artikel 15 Loonkostensubsidie
Wanneer een werkgever iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst neemt, kan hij bij de gemeente loonkostensubsidie aanvragen. De gemeente kan hiertoe ook zelf het initiatief nemen bij het matchen van een werknemer en een werkgever. Loonkostensubsidie compenseert de werkgever in de loonkosten als hij een werknemer met een arbeidsbeperking en een verminderde arbeidsproductiviteit in dienst neemt. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Voor de duidelijkheid is een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:
- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in onderdeel 10d tweede lid;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

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

Het college beoordeelt of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10c. Het college kan zich door het UWV laten adviseren over de beoordeling of de persoon met

voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft]
Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan heeft het college de volgende mogelijkheden:

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

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

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

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

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

Mensen die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie worden opgenomen in het doelgroepenregister. Daarmee worden deze personen meegeteld voor de banenafspraak.

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

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

Artikel 15, negende lid, is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

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

Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning bij werk
Het college kan persoonlijke ondersteuning aanbieden wanneer een persoon alleen met persoonlijke ondersteuning opgedragen taken kan uitvoeren. Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden per 1 juli 2023 beide benoemd in artikel 10 van de wet. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf

een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om deze te begeleiden (interne werkbegeleider). In dat geval kan het college een training aanbieden om de interne werkbegeleider toe te rusten op deze taak. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om een zogenaamde Harrietraining. Harrie staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk. Tijdens de training wordt de collega of leidinggevende geleerd begeleiding te geven aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte.

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

Artikel 17A. Overige voorzieningen bij werk
Dit artikel regelt de wijze van verstrekking van op werk gerichte voorzieningen. Het gaat onder andere om (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet):

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

Artikel 17B. Specifieke ondersteuning en voorzieningen
Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, specifieke ondersteuning en voorzieningen aanbieden. Personen van deze doelgroep, die niet beschikken over een startkwalificatie, komen in beginsel in aanmerking komen voor leer-werktrajecten; deze voorziening volgt al uit artikel 7a, derde lid, van de wet. Daarnaast kan het college, naast het verstrekken van één of meer in de verordening opgenomen voorzieningen,

Artikel 17C. Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen
Dit artikel regelt de procedure rondom verzoeken die worden ingediend door het bevoegd gezag van scholen of onderwijsinstellingen om ondersteuning door het college in het kader van artikel 7a van de wet. Op grond van het eerste lid moet het college de ontvangst van het verzoek binnen een bepaalde termijn bevestigen.

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

Artikel 18. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk
Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, en minimaal 16 jaar oud is. Daarbij wordt er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk in aanmerking kunnen komen.

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

Artikel 19. Specifieke bepalingen Jobcoaching
In dit artikel is uitgewerkt in welke vorm de jobcoaching wordt aangeboden, hoe de duur en intensiteit worden bepaald en welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden

gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

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

Artikel 20. Specifieke bepalingen interne begeleiding
Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding. Dit artikel beschrijft de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.

Artikel 21. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning.

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

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

Artikel 22. Onvoorziene situaties
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 23. Hardheidsclausule
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 24. Inwerkingtreding en citeertitel
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting