Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2023

Intitulé

Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2023

De raad van de gemeente Rijswijk;

heeft het voorstel gelezen van burgemeester en wethouders van 11 februari 2025;
en houdt rekening met artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

en artikel 149 van de Gemeentewet, de bevoegdheid van de raad om verordeningen op te stellen;

gelezen het advies van de Adviesraad Sociaal Domein van 20 januari 2025;

BESLUIT

1. de verordening Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2023 met kenmerk 24.097773, vast te stellen en te bepalen dat de genoemde verordening in werking treedt op de dag na bekendmaking in het elektronische gemeenteblad;

2. dat de verordening terugwerkende kracht heeft tot en met 1 juli 2023;

3. dat de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2018 wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2023;

4. dat de verordening loonkostensubsidie: “Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018” wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2023.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- wet: Participatiewet;
- IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- Uitkeringsgerechtigde: een persoon, vanaf 18 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, die algemene bijstand ontvangt ingevolge de wet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk

arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);

- Anw-gerechtigde: een persoon die een nabestaandenuitkering ontvangt op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw);
- Belanghebbende: een persoon die overeenkomstig artikel 7 lid 1 onderdeel a en artikel 10 van de wet aanspraak kan maken op ondersteuning;
- Arbeidsbeperking: een persoon die door ziekte of een gebrek belemmerd wordt bij het verkrijgen van een baan of het verrichten van arbeid;
- Sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
- Participatieplaats: een voorziening als bedoeld in artikel 10a van de wet;
- Beschut Werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- Banenafspraak: de afspraak tussen het Rijk en werkgevers over het creëren van extra banen voor personen die niet in staat zijn tot het zelfstandig verdienen van het wettelijk minimumloon bij een voltijds dienstverband als bedoeld in de Wet Banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten;
- Loonwaarde: waarde van een prestatie die de werknemer levert op de werkvloer in verhouding tot die van een reguliere werknemer in diezelfde functie. Van toepassing is artikel 6, eerste lid, onder g, van de wet;
- Vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving;
- 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;
- Preferent werkproces: een landelijk ontwikkeld en uniform proces dat zich richt op de aanvraag voor loonkostensubsidie, inclusief behandeling, betaling en afrekening;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen 24 maanden;
- lange afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen 24 maanden;
- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;

- werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- College: het college van burgemeester en wethouders van Rijswijk.

2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.

Artikel 1:2 Taak college

Het college draagt zorg voor het aanbieden van voorzieningen voor en het ondersteunen bij de arbeidsinschakeling van personen behorende tot de doelgroepen van deze verordening, indien de inzet daarvan door het college noodzakelijk wordt geacht. Het college bepaalt welke voorziening of combinatie van voorzieningen wordt aangeboden.

Artikel 1:3 Onderscheid belanghebbenden

Er worden in het aanbod van voorzieningen drie groepen personen onderscheiden:

a) belanghebbenden die vallen onder de doelgroep banenafspraak of beschut werk, die naar verwachting met gericht aanbod van de in hoofdstuk 2 genoemde voorzieningen betaald, dan wel gesubsidieerd aan het werk kunnen;

b) belanghebbenden die niet vallen onder de doelgroep banenafspraak of beschut werk, die naar verwachting met gericht aanbod van de in hoofdstuk 2 genoemde voorzieningen betaald aan het werk kunnen;

c) belanghebbenden die naar verwachting niet betaald aan het werk kunnen, maar met inzet van de in hoofdstuk 2 genoemde voorzieningen werken aan hun ontwikkeling en zelfredzaamheid.

HOOFSTUK 2. Voorzieningen

Artikel 2:1 Voorzieningen algemeen

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

2. Het college kan bepalen dat bij de inzet van de voorzieningen aan specifieke groepen prioriteit gegeven wordt.

3. Het college kan nadere regels stellen inzake de aard, inhoud, duur en omvang van de voorzieningen.

Artikel 2:2 Proefplaats

1. Het college kan overeenkomstig artikel 8a lid 2 onderdeel d van de wet aan een belanghebbende toestaan om, indien van toepassing met behoud van uitkering, op proef onbeloonde werkzaamheden te verrichten bij een werkgever, die daadwerkelijk de intentie heeft om een dienstverband met de belanghebbende aan te gaan, maar die in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de belanghebbende geschikt is.

2. Het college zet een proefplaatsing zo kort mogelijk in en uitsluitend als arbeidsinschakeling zonder proefplaatsing niet mogelijk is.

3. Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.

4. Een proefplaatsing bij dezelfde werkgever is niet toegestaan na afloop van een periode van werken met behoud van uitkering.

Artikel 2:3 Werkgeverscheque

1. Het college kan een éénmalige financiële tegemoetkoming in de vorm van een werkgeverscheque verstrekken aan een werkgever, die met een belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluit die gericht is op arbeidsinschakeling in een reguliere setting.

2. Het college stelt nadere regels vast voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid.

Artikel 2:4 Leerwerkcheque

1. Het college kan een financiële tegemoetkoming in de vorm van een leerwerkcheque verstrekken aan een werkgever voor een jongere van 16 tot 27 jaar die op basis van een leerwerkovereenkomst, of een beroepspraktijkovereenkomst in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg, bij deze werkgever werkzaam is en daarnaast een opleiding volgt.

2. Het college stelt nadere regels vast voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid.

Artikel 2:5 Ondersteuning leer-werktrajecten

Het college kan op grond van artikel 10f van de wet ondersteuning bieden bij leerwerktrajecten in het kader van Basisberoepsgerichte leerweg (BBL) ten behoeve van personen van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd of personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. De ondersteuning bestaat uit extra begeleiding op of naar een leerwerktraject om uitval te voorkomen.

Artikel 2:6 Participatieplaats

1. Het college kan een belanghebbende een participatieplaats aanbieden. De voorwaarden en verplichtingen voor de participatieplaats staan omschreven in artikel 10a van de wet. De maximale duur van de participatieplaats bedraagt twee jaar, met twee maal de mogelijkheid tot verlenging met één jaar.

2. Het college verstrekt aan de belanghebbende die werkzaam is op een participatieplaats een premie overeenkomstig artikel 10a lid 6 van de wet, indien de werkzaamheden op de participatieplaats gedurende zes maanden niet langer dan één kalendermaand onderbroken zijn geweest.

3. Het tweede lid is alleen van toepassing als de belanghebbende in die zes maanden naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling.

4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de hoogte van de premie.

Artikel 2:7 Loonkostensubsidie

1. Het college kan overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat met een belanghebbende die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1:3.

2. Het college stelt de loonwaarde van de belanghebbende vast, indien de werkgever voornemens is met deze belanghebbende een dienstbetrekking aan te gaan.

3. Het college maakt gebruik van een objectief loonwaardemeetsysteem voor het beoordelen of de belanghebbende in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie.

4. Het college stelt aan de hand van het ontwikkelperspectief van de belanghebbende de termijn vast waarbinnen opnieuw een loonwaardemeting moet plaatsvinden. De nieuwe loonwaardemeting vindt uiterlijk vijf jaar na de laatste loonwaardemeting plaats.

5. Het college kan in afwijking van het tweede lid eenmalig gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking forfaitaire loonkostensubsidie verstrekken. Dit kan als zij reden heeft aan te nemen dat de belanghebbende tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort als bedoeld in artikel 6 aanhef en onder e van de wet en nadat het college in overleg met de werkgever heeft vastgesteld dat de vaststelling van de loonwaarde achterwege kan blijven. De forfaitaire loonkostensubsidie bedraagt 50% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.

6. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 2:8 Persoonlijke ondersteuning

1. Belanghebbenden die behoren tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1:3 maken op grond van artikel 10d van de wet aanspraak op persoonlijke ondersteuning in de vorm van begeleiding op de werkplek.

2. Het college geeft in overleg met belanghebbende en de werkgever nadere invulling aan de vorm en inhoud van deze ondersteuning.

3. Het college kan aan de werkgever een vergoeding verlenen voor persoonlijke ondersteuning in de vorm van een jobcoach, indien een belanghebbende voor het verrichten van werk is aangewezen op professionele begeleiding van een niveau en intensiteit die niet van werkgevers, andere werknemers of werkbegeleiders verwacht kan worden.

4. In geval van een aanvraag voor een vergoeding voor een jobcoach dient de werkgever te verklaren dat de door de werkgever beoogde jobcoach voldoet aan de kwaliteitseisen die het college hieraan stelt. Dat betekent dat de jobcoach:

    a. een erkende opleiding heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;

    b. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;

    c. aantoonbaar kennis heeft van de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren;

    d. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen;

    e. aangesloten is bij een van de volgende keurmerken: UWV Erkenningskader, Nationaal Jobcoachregister Blik op Werk, de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS), brancheorganisatie OVAL of beroepsorganisatie Noloc;

    f. geen directe collega of leidinggevende van de werknemer is.

5. De belanghebbende voor wie een vergoeding voor een jobcoach wordt aangevraagd, moet daarvan op de hoogte zijn en daarmee schriftelijk instemmen.

6. Het college kan een vergoeding verlenen voor persoonlijke ondersteuning in de vorm van een werkbegeleider, indien een belanghebbende voor het verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat en er aantoonbaar meerkosten verbonden zijn aan het organiseren van de interne begeleiding.

7. In geval van een aanvraag voor een vergoeding voor een werkbegeleider dient de werkgever te verklaren dat, de door de werkgever beoogde werkbegeleider:

a. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
b. aantoonbaar kennis heeft van de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren;
c voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
d. meer dan de gebruikelijke werkbegeleiding op de werkplek biedt, waardoor de werknemer in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren.

8. Persoonlijke ondersteuning in de vorm van een jobcoach of werkbegeleider wordt onder de volgende voorwaarden toegekend:

a. het college bepaalt de vorm, noodzaak, duur en intensiteit;
b. het college onderscheidt voor de jobcoach en werkbegeleider afzonderlijk de begeleidingsintensiteit volgens de begeleidingsregimes 'licht' en 'midden' met elk een vast bedrag per zes maanden;
c. de duur van beide voorzieningen afzonderlijk bedraagt maximaal twee jaar. Bij uitzondering kan deze periode met maximaal één jaar verlengd worden;
d. indien de werknemer van werkplek of functie wijzigt, kan opnieuw persoonlijke ondersteuning worden toegekend mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht;
e. het college kan, indien de maximale duur van de jobcoach is bereikt, in bijzondere gevallen aansluitend persoonlijke ondersteuning in de vorm van een werkbegeleider toekennen, mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
f. indien de arbeidsovereenkomst minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, wordt de vergoeding naar rato verstrekt;
g. het college hanteert bij het berekenen van de hoogte van de vergoeding een maximum uurtarief, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

9. Het college kan in individuele gevallen afwijken van de bepalingen in dit artikel, als toepassing daarvan tot onbillijkheden leidt van overwegende aard.

Artikel 2:9 Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan aan de belanghebbende, die arbeid verricht of gaat verrichten, meeneembare werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid. Onder meeneembare werkvoorzieningen worden verstaan:

a. meeneembare vervoersvoorzieningen die ertoe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken;
b. meeneembare hulpmiddelen voor belanghebbenden met onder andere een visuele, of motorische handicap;
c. meeneembare hulpmiddelen voor het geschikt maken van de arbeidsplaats, voorzieningen ten behoeve van de productie- en werkmethoden en op de belanghebbende afgestemde hulpmiddelen.

2. Het college kan nadere regels stellen inzake de aard, inhoud en omvang van de meeneembare voorzieningen.

Artikel 2:10 Werkplekaanpassingen

Het college kan aanpassingen van de werkplek toekennen aan een belanghebbende, als dit naar het oordeel van het college 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.

2:11 Werkervaringsplek

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 1:3 van deze verordening een (beschutte) werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor een korte periode.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het vaststellen van arbeidsmogelijkheden, het opdoen van werkritme en/of werknemersvaardigheden om de goede match bij een werkgever te bewerkstelligen of een passende beschutte werkplek te bieden.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college stelt nadere regels vast over de voorwaarden die aan een werkervaringsplaats uitkering zijn verbonden.

Artikel 2:12 Beschut werk

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een belanghebbende van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen ineen beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon:

   a. behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 lid 1 onderdeel a van de wet, of
   b. een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekeringzelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, of recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.
2. Het aantal jaarlijks ter beschikking te stellen beschut werkplekken wordt bij ministeriële regeling vastgesteld.
3. Het college kan extra beschut werkplekken ter beschikking stellen, bovenop het aantal te realiseren werkplekken, zoals genoemd in lid 2. Het college geeft daarbij in nadere regelgeving aan wat de additionele omvang van het aantal werkplekken is en welke volgorde wordt gehanteerd ten aanzien van de personen, bedoeld in het eerste lid, die voor deze additionele werkplekken in aanmerking komen.
4. Om de bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college ondersteunende voorzieningen, zoals genoemd in deze verordening inzetten.
5. Het college kan een andere voorziening, zoals genoemd in deze verordening inzetten tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.
6. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de uitvoering van de voorziening beschut werk.

Artikel 2:13 Participatievoorziening
Het college kan op grond van artikel 9 lid 1 onderdeel b van de wet de belanghebbende die nog niet in staat is om een reguliere dienstbetrekking te aanvaarden een participatievoorziening aanbieden, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 2:14 Premies

1. Het college kan aan een belanghebbende een premie toekennen.
2. Het college stelt nadere regels vast voor de hoogte en de verplichtingen die aan de premie worden verbonden.

Artikel 2:15 Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan aan een belanghebbende een subsidie verstrekken in de vorm van een op arbeidsinschakeling gericht persoonsgebonden re-integratiebudget.

2. Het college stelt nadere regels vast voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 2:16 Vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een belanghebbende 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 worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. de belanghebbende kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. Bij het vaststellen van de hoogte van de kilometervergoeding en algemeen gebruikelijke Kosten woon-werkverkeer per kilometer wordt aangesloten bij het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV;
4. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 2:17 Beëindiging
Het college kan een voorziening beëindigen indien naar haar oordeel:

a. de voorziening niet langer noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling of daaraan niet blijkt bij te dragen;
b. de voorziening anderszins niet langer noodzakelijk is;
c. de belanghebbende niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

HOOFSTUK 3. Administratief proces en afstemming

Artikel 3:1 Aanvraag loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een

belanghebbende die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.

2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de belanghebbende, aan de werkgever en de belanghebbende.

3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een belanghebbende betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c lid 1 onderdeel a van de wet.

4. Het college stelt binnen vijf weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d lid 5 van de wet.

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

Artikel 3:2 Aanvraag persoonlijke ondersteuning

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan door het college ambtshalve of op aanvraag door de belanghebbende of zijn werkgever worden toegekend.

2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de belanghebbende, aan de werkgever en de belanghebbende.

3. Het college bepaalt na overleg met de belanghebbende en de werkgever welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 4:1 Hardheidsclausule

Het college kan in individuele gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden leidt van overwegende aard.

Artikel 4:2 Intrekken oude verordeningen, inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking in het Gemeenteblad en werkt terug tot en met 1 juli 2023.

2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rijswijk 2018 wordt per 1 juli 2023 ingetrokken.

3. De verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijswijk 2018 wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2023.

4. De belanghebbende houdt recht op lopende voorzieningen verstrekt op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2018, totdat het college in het individuele geval een nieuw besluit heeft genomen en de voorziening niet in strijd met de wet wordt ingezet.

5. De Re-integratieverordening Participatiewet 2018 blijft van toepassing op aanvragen die voor 1 juli 2023 zijn ingediend en op lopende bezwaar- en beroepschriften waarop op 1 juli 2023 nog niet is beslist.

Artikel 4:3 Citeerartikel

Deze verordening kan worden aangehaald als Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Rijswijk 2023.

Aldus besloten door de Raad van de gemeente Rijswijk, in zijn openbare vergadering van 25 maart 2025.

De gemeenteraad

De griffier,	De voorzitter,
J.A. Massaar, bpa	H. Sahin

Artikelsgewijze toelichting

Algemene toelichting

Het college is verantwoordelijk voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden. Artikel 8a van de wet verplicht de raad bij verordening regels vast te stellen over welke voorzieningen het college aanbiedt en wie onder welke voorwaarden voor die voorzieningen in aanmerking komen.

Daarnaast verplicht artikel 8a van de wet de raad bij verordening regels te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze regels bepalen in ieder geval de wijze waarop wordt vastgesteld wie er tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld. Gekozen is deze regels met betrekking tot de loonkostensubsidie en de loonwaarde integraal op te nemen in de re-integratieverordening.

Het ondersteunen bij de arbeidsinschakeling en het zo nodig aanbieden van voorzieningen is gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid. Het college stelt vast welke voorziening voor wie het meest geschikt is om het beoogde doel te behalen. Het uitgangspunt is een evenwichtige inzet van instrumenten, met lichtere instrumenten voor degenen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en zwaardere instrumenten voor diegenen, die deze het meeste nodig hebben.
Voor de belanghebbenden die niet binnen redelijke termijn bemiddeld kunnen worden naar algemeen geaccepteerde arbeid, zet het college in op duurzaam participeren in de maatschappij, bijvoorbeeld door het verrichten van vrijwilligerswerk.

Bij de inzet van de re-integratievoorzieningen is er aandacht voor alle in de wet te onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Verder speelt een rol dat de arbeidsmarkt niet statisch is. Er doen zich continu ontwikkelingen voor, die om flexibele inzet van re-integratievoorzieningen vragen. Daarom wordt in deze verordening in diverse onderdelen opgenomen dat het college de bevoegdheid heeft om nadere regels te maken bij het inzetten van deze voorzieningen.
De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning aan werkgevers en werkzoekenden bij de plaatsing op een baan. Rijswijk maakt samen met de gemeenten Den Haag, Delft, Midden-Delfland en Westland onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Haaglanden. Binnen deze arbeidsmarktregio is het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, gezamenlijk vormgegeven in de regionale toolbox (www.instrumentengids-dennis.nl/arbeidsmarktregio/haaglanden).

Hierbij is tevens de afstemming gezocht met de aangrenzende arbeidsmarktregio Zuid-Holland-Centraal en zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met die van het Uitvoeringsinstituut Werknemers-verzekeringen (UWV).

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'
Onder de noemer "Breed offensief" heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maatregelen ingezet om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a van de wet, is neergelegd in hoofdstuk 2. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 1:2 Taak college
Het college bepaalt welke voorziening of combinatie van voorzieningen wordt aangeboden en houdt daarbij rekening met de individuele omstandigheden en mogelijke (functionele) beperkingen van de belanghebbende.

Er zijn drie groepen belanghebbenden:

a) Werkzoekenden met een arbeidsbeperking waarvoor aanvullende voorzieningen beschikbaar zijn, waaronder loonkostensubsidie, beschut werk en persoonlijke ondersteuning na plaatsing;
b) Werkzoekenden zonder arbeidsbeperking die begeleid worden naar school of werk. De werkzoekende wordt bij voorkeur geplaatst op een reguliere baan, al dan niet met ondersteunende voorzieningen. Het is uiteindelijk afhankelijk van iemands mogelijkheden wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is;
c) Personen die nog niet aan het werk kunnen, maar van wie de inschatting is dat ze op langere termijn wel kunnen re-integreren, krijgen een voorbereidend traject aangeboden. Personen bij wie de inschatting is dat ze ook op de langere termijn niet betaald aan het werk kunnen, worden gestimuleerd om op een andere manier maatschappelijk te participeren.

Tot de doelgroepen van de re-integratieopdracht van het college behoren:
• personen met algemene bijstand of een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ (artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 1, 5 en 6 Participatiewet);
• personen met een uitkering op grond van de Anw (artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 4 Participatiewet);
• personen als bedoeld in de artikelen 34a lid 5 onderdeel b, 35 lid 4 onderdeel b en 36 lid 3 onderdeel b WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeven van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet is verleend (artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 2 Participatiewet);

personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 Participatiewet (artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 3 Participatiewet);
• niet-uitkeringsgerechtigden (artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 7 Participatiewet);
• personen met een door het UWV verstrekte uitkering ten aanzien van wie het college en het UWV overeen zijn gekomen, dat het college de re-integratieopdracht zal uitvoeren (artikel 7 lid 7 Participatiewet).

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 2:1 Voorzieningen algemeen

Hoofdstuk 2 van de verordening bevat algemene bepalingen over re-integratievoorzieningen. De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning van werkgevers en werkzoekenden bij de plaatsing op een baan. Om tot een eenduidig aanbod te komen, hebben de vijf gemeenten in de regio Haaglanden, te weten Den Haag, Delft, Rijswijk, Westland en Midden-Delfland het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers worden toegekend, gezamenlijk vormgegeven. Daarnaast zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met die van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna te noemen UWV).

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met het inzetten van voorzieningen. Om de financiële risico's te beheersen, wordt de mogelijkheid geboden om budget- of subsidieplafonds in te stellen. Ook kan bij een specifieke voorziening, zoals extra beschut werk plekken, prioriteit worden gegeven aan specifieke doelgroepen. Verder kan het college nadere regels stellen over de aard, inhoud en omvang van de voorzieningen.

Artikel 2:2 Proefplaats

Het college kan een proefplaats aanbieden, zoals bedoeld in artikel 8a lid 2 van de wet. Dit houdt in dat de werkzoekende met behoud van uitkering bij een werkgever gaat werken. Het moet gaan om een werkgever die daadwerkelijk de intentie heeft om een dienstverband met de werkzoekende aan te gaan, maar die in de dagelijkse praktijk wil toetsen of het werk voor de persoon passend is. Ook kan tijdens de proefplaats een loonwaardemeting plaatsvinden om te bepalen of de persoon tot de doelgroep van de banenafspraak behoort en om de hoogte van de eventuele loonkostensubsidie vast te stellen. De proefplaats duurt niet langer dan strikt noodzakelijk en wordt aangeboden voor de duur van twee maanden. De proefperiode kan worden verlengd als daar in het individuele geval gegronde redenen voor zijn. Wettelijk mag een proefperiode maximaal zes maanden duren.
Het inzetten van een proefplaats voorafgaand aan een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 van de wet wordt door de wetgever onwenselijk bevonden.

Artikel 2:3 Werkgeverscheque

Het college kan aan de werkgever een eenmalige vergoeding verstrekken als er extra kosten gemaakt moeten worden bij het aanstellen van een voorgedragen werkzoekende.

Artikel 2:4 Leerwerkcheque

Het college kan aan de werkgever, die een jongere van 16 tot 27 jaar een startersplek of leerbaan (in het kader van een Beroepsbegeleidende leerweg) aanbiedt een leerwerkcheque verstrekken, als tegemoetkoming voor de (stage)vergoeding die de werkgever aan de jongere moet betalen.

Artikel 2:5 Ondersteuning leer-werktrajecten

Artikel 10f van de wet bepaalt wanneer een persoon in aanmerking komt voor de voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten'. Dit is een bestaande voorziening, die eerder was ondergebracht in de Wet participatiebudget. Met een leer-werktraject wordt hier een volwaardige leerroute binnen de beroepsgerichte leerweg van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) verstaan.
De voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten' is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan het college ook inzetten ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 2:6 Participatieplaats

De participatieplaats is bestemd voor de uitkeringsgerechtigde die eerst algemene- en werknemerscompetenties moet ontwikkelen, voordat hij tot het verrichten van beloonde arbeid in staat is. De toenadering tot de arbeidsmarkt staat voorop; de uitkeringsgerechtigde moet baat hebben bij het opdoen van werkervaring of tijd nodig hebben om te wennen aan werk gerelateerde aspecten, zoals regelmaat. Het moet gaan om een additionele functie. Dat wil zeggen een speciaal gecreëerde functie of een al bestaande functie die de uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten.
De maximale duur van de participatieplaats bedraagt wettelijk twee jaar. In uitzonderlijke gevallen bestaat de mogelijkheid tot verlenging met maximaal twee keer één jaar.
Voor uitkeringsgerechtigden vanaf 27 jaar gelden de voorwaarden en verplichtingen zoals omschreven in artikel 10a van de wet. Dit artikel is ook van toepassing op uitkeringsgerechtigden in de zin van de IOAW en IOAZ. Jongeren tot 27 jaar en niet-uitkeringsgerechtigden vallen niet onder artikel 10a van de wet. Voor hen heeft een leerwerkplek de vorm van een kortdurende training op de werkplek voor het opdoen van werkritme en basisvaardigheden.

Artikel 2:7 Loonkostensubsidie

Het college kan aan de werkgever loonkostensubsidie verstrekken om in geval van een lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer (tijdelijk) het verschil te compenseren. Loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde die de werknemer heeft. Deze loonwaarde is samen met de overeengekomen arbeidsduur rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever. Als de loonwaarde bijvoorbeeld wordt vastgesteld op 60 procent, dat wil zeggen dat deze persoon een productiviteit heeft van 60 procent in vergelijking met andere (nieuwe) werknemers in dezelfde functie, dan heeft de werkgever rechtop een loonkostensubsidie van 40 procent van het wettelijk minimumloon (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100 procent).
In de wet staat expliciet de mogelijkheid voor werkgever én werknemer om loonkostensubsidie aan te vragen, als de gemeente zelf het initiatief daarvoor niet neemt. Dit kan binnen zes maanden na aanvang arbeidsovereenkomst.

Artikel 2:8 Persoonlijke ondersteuning

Werknemers die behoren tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1:3 hebben wettelijk aanspraak op begeleiding op de werkplek. Gemeenten mogen zelf invulling geven aan de vorm en inhoud van deze begeleiding. In overleg met de werkgever zal naar de juiste inhoud en vorm gezocht worden. De gemeentelijke ondersteuning kan gaan om een financiële compensatie, maar ook om begeleiding in natura met bijvoorbeeld de inzet van een werkbegeleider.

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beiden benoemd. De bepaling geeft aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Artikel 2:9 Meeneembare voorzieningen

In dit artikel wordt geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, het bereiken van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, fiets, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk.

Met dit artikel kan het college ook personen ondersteunen met een voorziening als die als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische of visuele lichaamsfunctie noodzakelijk is.
Per 1 januari 2024 wordt deze ondersteuning uitgevoerd door het UWV en vervalt deze mogelijkheid van het college van rechtswege.

Artikel 2:10 Werkplekaanpassingen

In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing.

Artikel 2:11 Werkervaringsplek

Voortrajecten naar werk zijn in de uitvoeringspraktijk in de afgelopen jaren nodig gebleken. De behoefte is ontstaan – vanaf de invoering van de Participatiewet – om over meer mogelijkheden te beschikken om mensen jobready te maken en de goede match met werkgevers voor te bereiden. Vooral voor de nieuwe doelgroep arbeidsbeperkten zijn voortrajecten naar werk nodig. Een werkervaringsplek is gericht op: inzage in de mogelijkheden van de persoon, werkritme opdoen, werknemersvaardigheden uitbreiden, kennis en ervaring te toetsen en verborgen talenten te ontdekken. Er is geen sprake van beloning, waardoor deze voorziening voor een korte duur wordt ingezet. In beleidsregels worden de kaders nader vastgesteld.

Artikel 2:12 Beschut werk

De gemeenteraad is gelet op artikel 10b lid 7 van de wet verplicht om bij verordening in elk geval het volgende vast te stellen:
1. Welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
2. Welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het advies van het UWV is nagenoeg bindend: alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
Het college voert eerst een voorselectie uit waarmee zij bepaalt welke personen in aanmerking kunnen komen voor een advies beschut werk. Het college moet minimaal het aantal beschutte werkplekken beschikbaar stellen dat bij ministeriële regeling is bepaald. Gemeenten hebben de mogelijkheid om daar boven op extra plekken beschikbaar te stellen, mits daar financiële ruimte voor is. Een andere mogelijkheid is om een wachtlijst te hanteren en over de prioritering van doelgroepen nadere regels te stellen. Het college stelt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en de benodigde financiering vast.

Artikel 2:13 Participatievoorziening
Het college kan op grond van artikel 9 lid 1 onderdeel b van de wet aan de uitkeringsgerechtigde die (nog) niet in staat is om een reguliere dienstbetrekking te aanvaarden een participatievoorziening aanbieden. Onder een participatievoorziening wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige en andere(sociale) activiteiten die bijdragen aan iemands ontwikkeling, ter voorbereiding op re-integratie en/of ter voorkoming van sociaal isolement.

Artikel 2:14 Premies
Het college kan een premie toekennen aan personen die behoren tot de doelgroep, bijvoorbeeld bij het afronden van een re-integratie- of scholingstraject of bij het aanvaarden van een reguliere baan.

Artikel 2:15 Persoonsgebonden re-integratiebudget
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een subsidie ter beschikking stellen waarmee een persoon zijn/haar eigen re-integratietraject vorm kan geven.

Artikel 2:16 Vervoersvoorziening
De wet (artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 1) bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 2:17 Beëindiging
Het college kan de inzet van een voorziening beëindigen. Het betreft een kan bepaling zodat het college altijd een afweging moet maken of een beëindiging in het individuele geval al dan niet op zijn plaats is. Omschrijving anderszins: een voorziening dat naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening.

Hoofdstuk 3. Administratief proces en afstemming

Artikel 3:1 Aanvraag loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor de gemeente om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven. 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.
Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, lid 1, van de wet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Het vijfde 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 de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

Artikel 3:2 Aanvraag persoonlijke ondersteuning

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

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 4:1 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 4:2 Inwerkingtreding en overgangsrecht

In dit artikel wordt de oude re-integratieverordening ingetrokken en is het overgangsrecht neergelegd.

Artikel 4:3 Citeerartikel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.