Raadsvoorstel Besluitvormend

Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024

aan:	de raad van de gemeente Teylingen
zaaknummer:	Z-24-393686
Datum collegevergadering:	05 november 2024
datum raadsvergadering:	12 december 2024
agendapunt:	
portefeuillehouder:	Mevr. E. Koek
behandelend ambtenaar:	Tamara Sanderse
emailadres:	T.Sanderse@HLTSamen.nl
telefoon:	14 0252

Wij stellen voor:

1. De verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024 vast te stellen.

Inleiding
Het wetsvoorstel Breed Offensief Participatiewet is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard. Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

Doelen van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn:
- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen (onder andere het proces van loonkostensubsidie vereenvoudigen en meer duidelijkheid over welke re-integratie voorzieningen een werkgever kan beschikken);
- hulp op maat voor de werknemer. Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd (duurzaam en met een passend perspectief) aan het werk helpen en houden;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (werken dient voor iedereen lonend te zijn);
- hulp en ondersteuning voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk maken;
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden (betere afstemming en samenwerking binnen de arbeidsmarktregio).

In de huidige Participatiewet zijn kaders gegeven om mensen met een beperking op maat te ondersteunen richting werk. Het Breed Offensief zorgt voor meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning van mensen met een beperking. Het is van belang dat ondersteuning die nodig is, wordt geboden.

In de Participatiewet is een verordeningsplicht opgenomen waarin het ondersteuningsaanbod van de gemeente wordt uitgewerkt. Dit ondersteuningsaanbod wordt al uitgevoerd en in deze verordening verankerd, waarmee aan deze verplichting wordt voldaan.

Bestaand kader en context

- Participatiewet
- Breed offensief

"Breed Offensief" is de brede agenda/set maatregelen om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

Beoogd effect

Het wordt voor inwoners en werkgevers makkelijker om de juiste informatie te vinden. De aanpassingen zijn bedoeld om voorzieningen voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden beter vindbaar/beschikbaar te maken en meer maatwerk in de ondersteuning te bieden. Doel is kansen op een duurzame baan te vergroten.

Argumenten

1.1 De verordeningsplicht is uitgebreid.

Op grond van artikel 8a van de Participatiewet stelt de gemeenteraad in een verordening regels op waarin het beleid ten aanzien van re-integratie en loonkostensubsidie wordt neergelegd. De verordeningsplicht voor re-integratie en loonkostensubsidie is per 1 juli 2023 uitgebreid. Dit leidt tot het vaststellen van een nieuwe verordening (op dit moment nog de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2015. Met het vaststellen van de nieuwe verordening voldoet de gemeente aan deze wettelijke verplichting.

1.2 Daarmee maken we de beschikbare voorzieningen kenbaar.

De nieuwe verordening zorgt voor meer transparantie over de in te zetten instrumenten voor werkzoekenden en werkgevers. In deze verordening worden de diverse instrumenten die kunnen worden ingezet omschreven.

1.3 *De aanpassingen bieden meer maatwerk en integrale afwegingen.*

De opdracht die de raad heeft gekregen vanuit het Breed Offensief, 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. Het uitgangspunt is dat de regels in de verordening rekening houden met persoonlijke omstandigheden en aandacht besteden aan de wijze waarop ondersteuning wordt geboden. Daarom biedt de voorliggende verordening ruimte voor om in de uitvoering op een aantal punten eigen integrale afwegingen te maken. Met deze ruimte kunnen ook andere voorzieningen, die niet direct bedoeld zijn om arbeidsparticipatie te bevorderen, worden ingezet. Denk bijvoorbeeld aan sociale activering of vrijwilligerswerk.

1.4 De aanpassing in de verordening is een rechtstreekse opdracht aan het college.

In de voorliggende verordening verleent de raad rechtstreeks de opdracht aan het college. Dit is een wijziging ten opzichte van de eerdere verordening, waarin de raad rechtstreeks de opdracht verleende aan het dagelijks bestuur van de GR. Het gaat om een college verantwoordelijkheid, welke is gedelegeerd aan de GR. Daarom is er in deze nieuwe verordening voor gekozen om de opdracht aan het college te verlenen: zij draagt in eerste instantie de verantwoordelijkheid.

1.5 De verordening verankert de technische en wettelijk inhoudelijke aanpassingen.

De voorliggende nieuwe verordening betreft technische aanpassingen en wettelijke toevoegingen en geen beleidswijzigingen.

De belangrijkste inhoudelijke aanpassingen die in de verordening zijn opgenomen:

- Expliciet aanvraagrecht voor werkgever en werkzoekende gecombineerd met een actievere onderzoeksplicht van de gemeente.
- Bepalingen van persoonlijke ondersteuning dienen expliciet in de verordening opgenomen te worden, waaronder kwaliteitseisen, de duur van de inzet en een duidelijke beschrijving van jobcoaching en begeleiding op de werkvloer.
- Vanuit de wet dient bepaalde termijnen opgenomen te worden als het gaat om Proefplaatsing.

1.6 Wijzigingen Participatiewet worden gefaseerd ingevoerd.
In de wetswijziging Breed Offensief Participatiewet zijn naast de verordeningsplicht een aantal andere zaken opgenomen gefaseerd ingegaan. Deze worden met deze verordening tevens geborgd. Dit zijn:

- vereenvoudiging van de loonkostensubsidie (één landelijke loonwaardemeting; 1/7/2021);
- de nieuwe vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie (per 1/1/2023);
- een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren - als dat nodig is - tijdens de zoekperiode van 4 weken ondersteuning te bieden (per 1/1/2023);
- de leeftijdsgrens voor de kostendelersnorm is verhoogd van 21 naar 27 jaar (per 1/1/2023);
- wegnemen administratieve knelpunten bij ziekmelding werknemer met loonkostensubsidie (per 1/1/2022).

1.7 Er is eenduidigheid en harmonisatie van het ondersteuningsaanbod.
De voorliggende verordening is afgestemd met gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland om de voorwaarden en regels rondom re-integratie voorzieningen voor werkgevers en werkzoekenden zoveel mogelijk te harmoniseren. Een gelijke aanpassing van de regels bij alle gemeenten leidt tot gelijke behandeling van inwoners uit de regio. Het zorgt tevens voor een meer efficiënte uitvoering. Specifieker is er afstemming gezocht met de gemeenschappelijke regelingen, die uitvoering geven aan de re-integratie voorzieningen en loonkostensubsidie (Provalu, de ISD Bollenstreek en deelnemende gemeenten).

1.8 De verordening treedt In werking per 1 juli 2024.
De wetswijziging 'Breed Offensief', is in december 2022 gepubliceerd in het Staatsblad en is in werking gesteld per 1 juli 2023. In verband met de grote hoeveelheid betrokken partners, hebben de voorbereidingen benodigde tijd gevraagd om de lokale verordening aan de wijzigingen aan te passen. Hierom ligt het voorstel om de verordening met terugwerkende kracht vast te stellen per 1 juli 2024.

1.9 Volgens de modelverordening VNG
Bij het opstellen van de 'Verordening Re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2023' is de modelverordening van de VNG als uitgangspunt genomen.

Kanttekeningen
1.1 Een verder uitgebreide verordening, maar geen aanvullende financiële bijdrage.
Met de wetswijziging ontvangt de gemeente geen extra financiële middelen van het rijk. Het rijk gaat er vanuit dat de inhoudelijke aanpassingen budgetneutraal uitgevoerd kunnen worden.
Met uitvoerende partners (GR-en) is afgesproken om de uitvoering en inzet te monitoren en indien nodig te melden als de kosten substantieel toenemen.

Financiële consequenties
Met de wetswijziging ontvangt de gemeente geen extra financiële middelen van het rijk.
Aan de verordening als zodanig zijn geen kosten verbonden.

Juridisch kader
Op grond van artikel 147 en 149 van de Gemeentewet worden gemeentelijke verordeningen door de raad vastgesteld.

Aanpak, uitvoering en participatie
Opgesteld met de uitvoerende partners GR ISD Bollenstreek en GR werkbedrijven Kust-, Duin en Bollenstreek. De gemeentelijke partners in de GR (HLT Samen en Katwijk) en

gemeenten in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland en kennisbijeenkomst samenwerking in Gemeenschappelijke Regelingen / aanpassing aan wetswijziging - Pels Reijcken.
Na besluitvorming berichtgeving aan de betrokken externe partners.

Duurzaamheid

Voor kwetsbare inwoners wordt de kans vergroot een duurzame baan te vinden. Het wordt voor hen en voor werkgevers eenvoudiger om helder in beeld te krijgen welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn.

Hillegom-Lisse-Teylingen (HLT)
Dit voorstel is bestemd voor gemeente Teylingen. In de gemeente Hillegom en Lisse ligt een gelijkluidend voorstel voor.

Urgentie

De voorzieningen die mogelijk worden ingezet vanuit de nieuwe verordening zijn voor een deel al staande praktijk. Een deel wordt per 1 juli 2024 uitgevoerd. De verordening verankert de afspraken zoals deze worden voorgeschreven vanuit de wetswijziging. De inzet en uitvoering worden gemonitord. Mocht er bijsturing nodig zijn, komen daar te zijner tijd voorstellen voor.
De verordening wordt dus met terugwerkende kracht vastgesteld. Dit brengt geen negatieve consequenties met zich mee.

Evaluatie

De inzet en uitvoering worden gemonitord. Mocht er bijsturing nodig zijn, komen daar te zijner tijd voorstellen voor.

Bijlagen en achtergrondinformatie

- Was/wordt lijst re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024

Namens het college van Teylingen,

Dhr. Jeroen F.A. Tomassen	Mevr. Carla G.J. Breuer
Secretaris	Burgemeester

Raadsbesluit

De raad van de gemeente Teylingen,

gelezen het voorstel van het college van 05 november 2024 met als onderwerp
Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024

gelet op de behandeling in de raadscommissie- en raadsvergadering,

gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

Besluit:

1. De verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024 vast te stellen.

Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen
In deze verordening wordt verstaan onder:
a. De wet: de Participatiewet;
b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
c. 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;
d. Het college: college van burgemeester en wethouders;
e. De raad: de gemeenteraad;
f. Uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de Participatiewet, de IOAW of IOAZ jonger dan de pensioen gerechtigde leeftijd.
g. Startkwalificatie: een Havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2;
h. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
i. 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 de werkplek.
j. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.
k. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar
l. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet.
m. Persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet.
n. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van Loonwaardebepaling op de werkplek.

o. Voorziening: noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken.
p. 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
q. 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 dat van plan is.

HOOFDSTUK 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Artikel 2. 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 arbeidsparticipatievoorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon, 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 omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of 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. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
6. Het college zendt (eenmaal per jaar) aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk van het beleid. Dit verslag kan onderdeel uitmaken van het verslag als bedoeld in de Gemeenschappelijke Regeling ISD Bollenstreek en de Gemeenschappelijke Regeling werkbedrijven Kust-, Duin en Bollenstreek. Het verslag bevat in ieder geval iedere twee jaar een oordeel van een cliëntenraad.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds
1. Het college kan een of meer budget- en subsidieplafonds vaststellen voor verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

HOOFDSTUK 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen
1. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
2. De voorziening moet gericht zijn op werk en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;

f. de kosten van de voorziening naar het oordeel van het college niet opwegen tegen de opbrengsten in termen van uitstroom naar werk.
4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2o van de wet;
d. naar het oordeel van het college de voorziening niet langer bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
5. Het college biedt activiteiten zoals bedoeld in artikel 5,6,7,8,10,12 en 15 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 een 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. Werkstage
1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
a. behoort tot de doelgroep
b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Deze werkstage duurt maximaal zes maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
a. het doel van de werkstage, en
b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6. Proefplaatsing
1. Het college kan personen die behoren onder de doelgroep, een proefplaatsing aanbieden met behoud van uitkering als deze voorafgaat aan een regulier dienstverband.
2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na het dienstverband te voorkomen.
3. Deze proefplaatsing duurt in beginsel twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden op grond van bijzondere omstandigheden.
4. Het college verleent uitsluitend toestemming voor een proefplaatsing 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 arbeidsinschakeling;
c. De werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht;

d. De werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat bij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Het college weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk [of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet]
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd wat het doel is van de proefplaatsing en hoe de begeleiding plaatsvindt.
7. De periode van twee maanden is in het individuele geval op basis van maatwerk te verlengen met maximaal vier maanden. Een verzoek hiertoe wordt ingediend met een onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is.
8. 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 7. Sociale activering
1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep maar nog niet in staat is tot betaald werk activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als eerste stap naar werk.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8. Detacheringsbaan
1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 9. Scholing
1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 10. Participatieplaats
1. Het college kan aan de persoon, bedoeld in artikel 2, lid 1, een participatieplaats met behoud van het recht op algemene bijstand, IOAW of IOAZ aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij voor tenminste 12 uur per week additionele, onbetaalde werkzaamheden worden verricht.
2. In afwijking van hetgeen in dit artikel is bepaald, kan de participatieplaats niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar.
3. Het doel van een participatieplaats is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. De duur van de participatieplaats is gemaximeerd tot 2 jaar.
5. De participatieplaats kan ten hoogste 2 keer voor de duur van één jaar worden verlengd, onder voorwaarde dat deze participatiebaan bij de eerste verlenging bij een andere werkgever wordt ingevuld.
6. Een verlenging van de duur van een participatieplaats is slechts mogelijk indien een aanmerkelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie van de persoon wordt gerealiseerd.
7. Het college biedt aan degene die op grond van artikel 10a van de wet additionele werkzaamheden verricht scholing of opleiding aan die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Doel van deze scholing of opleiding is het behalen van een diploma of certificaat met minstens het niveau van een startkwalificatie tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat. Het college betrekt bij deze beoordeling:
a) het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
b) de scholingswens van de belanghebbende.

Artikel 11. Premie participatieplaats.
1. Het college kent bij een participatieplaats een premie toe aan personen nadat de persoon gedurende zes maanden een participatieplaats vervult, als bedoeld in artikel 10 van deze verordening.
2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 225,- per zes maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
4. De premie als bedoeld in artikel 11 wordt geweigerd door het college indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

Artikel 12. Participatievoorziening 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 artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aanbieden:
a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
b. uitsplitsing van taken, of
c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. 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 de raad 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 of vrijwilligerswerk
6. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kunnen na goedkeuring van de raad van de desbetreffende gemeente additionele dienstbetrekkingen (plaatsing boven ministerieel bepaalde taakstelling) per jaar gerealiseerd worden.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject
1. Het college kan overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
a) van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b) van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en is de ondersteuning nodig voor het succesvol afronden van het traject.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk
1. Het college zorgt dat een persoon uit de doelgroep met een arbeidsbeperking persoonlijke ondersteuning krijgt bij werk als deze zonder die ondersteuning niet in staat is de opgedragen taken te verrichten.
2. Het college kan conform artikel 10 lid 3 van de wet, persoonlijke ondersteuning worden gegeven door:
a. een jobcoach/ jobcoach- in natura; of
b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
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 adequaatste 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. Het college kan hiervoor beleidsregels opstellen.
6. Het college kan de persoonlijke ondersteuning bij werk 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 15. Loonkostensubsidie
1. Het college verstrekt overeenkomstig 10d van de Participatiewet 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.
a. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
b. 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.
c. 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.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kan het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
a. Ten aanzien van de Loonwaardebepaling wordt de uniforme Loonwaardebepaling conform het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 in acht genomen.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie in beginsel het preferente werkproces in acht.

Artikel 16. Opstapsubsidie
1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep en met deze persoon een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De opstapsubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
3. 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 17. Overige voorzieningen
1. Het college kan een vervoersvoorziening, of ambtshalve, toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn 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 zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
b) het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor personenvervoer of een andere vorm van vervoer.
4. Het college een vervoers- of reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening
5. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek

geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie, als dit nodig is voor de persoon om te werken.
6. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon 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.
7. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
8. Ten aanzien van de onder het eerste tot en met het 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;
b) de persoon heeft de voorziening alleen nodig voor werk of opleiding en kan de betreffende voorziening niet op grond van een andere wet aanvragen;
c) wanneer de voorzieningen in de vorm van vergoedingen worden verstrekt, hanteert het college het goedkoopst mogelijke tarief.
9. 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

HOOFDSTUK 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief
Administratief Processen Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 18. Voorwaarden toekennen
1. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 14 en 17 de volgende voorwaarden:
a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij het gaat om iemand die VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
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, 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 het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.

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. 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:
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;2
8. Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV 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 .
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 werkbegeleiding
1. Bij een interne werkbegeleider kan volstaan worden met de volgende kwaliteitseisen:
a. het volgen van een training om werknemers met doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals bijvoorbeeld de 'Harrie helpt' training van het CNV; en
b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en
c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.

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.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
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. De maximale termijn voor toekenning met terugwerkende kracht bij indiening van de aanvraag is acht weken.
5. 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.

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.

HOOFDSTUK 5. 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, indien strikte toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van zwaarwegende aard.

Artikel 24. Inwerkingtreding en citeertitel
1. Voor de periode van 1 januari 2019 tot de datum inwerkingtreding van deze verordening geldt de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2015;
2. Met ingang van de datum inwerkingtreding van deze verordening, wordt Participatieverordening ISD Bollenstreek 2015 ingetrokken;
3. Deze verordening treedt in werking per 1 juli 2024.
4. Deze verordening wordt aangehaald als: ”Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024”.

Aldus besloten in de raadsvergadering van 12 december 2024,

Digitaal ondertekend door Marjoleine van Egeraat
op 08-01-2025

Mevr. Marjoleine van Egeraat
Griffier

Digitaal ondertekend door Carla G.J. Breuer
op 09-01-2025

Mevr. Carla G.J. Breuer
Voorzitter

Toelichting
op de Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024

Algemeen
Op grond van artikel 8a van de Participatiewet stelt de raad per verordening regels op waarin het beleid ten aanzien van re-integratie en loonkostensubsidie 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, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de voorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
-loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
-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 visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
-meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaatsing en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging ‘Breed offensief’
De verordening is aangepast naar aanleiding van de wetswijziging ‘Breed Offensief’, die in december 2022 is gepubliceerd in het Staatsblad. Om werkgevers en werknemers en werkzoekenden meer houvast te bieden is de verordeningsplicht van gemeenten per 1 juli 2023 op een aantal punten aangescherpt. 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.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, 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 artikel 34a, vijfde lid onderdeel b , van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste 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 wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;
en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen eén jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2.

Korte afstand tot arbeidsmarkt
Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 7 (detachering) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Mantelzorg
Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning).
Het gaat hier om: 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.

Loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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;

Artikel 2. 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.
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 omstandigheden en beperkingen zoals de zorgtaken, het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of is aangewezen op de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft. Het college zorgt ervoor dat voorzieningen evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat er rekening gehouden wordt 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 artikel 2, lid 4 en 5 is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds
De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het ontbreken van financiële middelen alleen kan geen reden zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan, is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.
Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen.
Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekend gemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27, lid 1 Awb)

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 de arbeidsinschakeling 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 sociale activering en het voorkomen van een 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).

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 "kanbepaling", 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.

Beëindigingsgronden
Het vierde lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever 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, derde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdelen b van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

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

Geen verdringing
In het zesde 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:
-Zijn de werkzaamheden additioneel (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.

Goedkoopste adequate voorziening
Het zevende 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 achtste 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 een 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. Werkstage
Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan

de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 5, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval kan het college hem een werkstage aanbieden.

Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Gekozen is een termijn van maximaal zes maanden. De werkstage wordt niet als een participatiebaan gezien wanneer deze maximaal 6 maanden duurt en er naar het oordeel van het college een reëel uitzicht is op een dienstbetrekking bij degenen bij wie de werkzaamheden worden verricht van dezelfde of grotere omvang die aanvangt of aansluitend op die zes maanden. De regels m.b.t. de premie en scholing ten aanzien van de participatiebanen zijn hier dan niet van toepassing.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst (stage 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 werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 6. Proefplaatsing
Om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen die langere tijd uit het arbeidsproces zijn, kan het college een proefplaats aanbieden. Dit houdt in dat de uitkeringsgerechtigde voor de periode genoemd in het derde lid, met behoud van uitkering, bij een werkgever gaat werken. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de uitkeringsgerechtigde aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de uitkeringsgerechtigde geschikt is.
De proefplaatsing heeft grote overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, 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.
Toegestaan is een periode twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden (conform de regeling bij 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 (lid 7). Dat kan bijvoorbeeld: a. als iemand tijdens de eerste twee maanden een ander soort werk is gaan doen; b. wanneer iemand in de eerste 2 maanden maar 1 dag per week kan werken; c. wanneer iemand vanwege persoonlijke omstandigheden niet op diens verwachte niveau kon functioneren.

Artikel 7. Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling 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 het vinden van werk of, als dit nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (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.

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

Artikel 8. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. De uitvoering kan het college beleggen bij een Gemeenschappelijke Regeling. Hiervoor zijn uitvoerings-/ beleidsregels opgesteld.

Doel van de detachering kan zijn het opdoen van werkervaring. Het kan bovendien werkgevers stimuleren om rechtstreeks een dienstverband aan te bieden. In specifieke gevallen, bijvoorbeeld bij beschut werk, kan de detachering voor onbepaalde tijd worden ingezet.

Artikel 9. Scholing
Arbeidsmarktrelevante scholing kan de kans op werk vergroten. Hierbij kan het gaan om algemene vaardigheidstrainingen, vaktechnische trainingen of leerwerktrajecten die opleiden tot een praktijkverklaring of diploma. Conform de wet is dit niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

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 10. Participatieplaats
In lid 1 t/m3 wordt bepaald wat een participatieplaats inhoudt en voor wie het bedoeld is. De onbeloonde additionele werkzaamheden hebben als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in een instelling of bedrijf, waardoor uitstroom naar betaald werk (op langere termijn) mogelijk wordt gemaakt. De Wet stimulering arbeidsparticipatie maakt het nodig om hierover regels te stellen.
Onder additionele werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid van artikel 10 van de wet worden primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden verstaan die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Additioneel houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats.

In lid 2 wordt aangegeven dat er voor belanghebbenden jonger dan 27 jaar, conform de wet, geen participatieplaats ingezet kan worden.

Het college verstrekt aan de belanghebbende, telkens nadat de persoon gedurende zes maanden op grond van artikel 10a van de wet werkzaamheden verricht, een premie. Belanghebbende moet in die zes maanden voldoende hebben meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.
De voorwaarden voor deze premie staan vermeld in artikel 10 en 11 van deze verordening.

In lid 3 tot en met 6 worden de voorwaarden voor de duur en de verlenging gegeven. De maximale duur dat betrokkene werkzaamheden kan verrichten met behoud van uitkering is twee jaar. Andere vormen van werken met behoud van uitkering van betrokkene (zoals een werkstage) tellen ook mee voor de maximale duur van twee jaar. Dit om te voorkomen dat de maximale duur van een participatiebaan op een oneigenlijke manier wordt opgerekt.
Negen maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats moet het college beoordelen of de werkzaamheden de kans op werk van betrokkene hebben vergroot. Indien dit niet het geval is, ligt het niet in de rede dat de participatieplaats wordt voortgezet.

In lid 7 wordt geregeld dat college scholing of een opleiding biedt aan diegene die niet beschikt over een startkwalificatie na een periode van zes maanden na aanvang van de werkzaamheden. Deze scholing of opleiding moet de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen.
Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien dit naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende.

Artikel 11. Premie Participatieplaats
In artikel 10a van de Participatiewet is bepaald dat de raad regels stelt met betrekking tot eventuele premie voor additionele diensten binnen een Participatieplaats.
De hoogte van de premie bedraagt € 225,- per zes maanden voor personen die op een participatiebaan voor minimaal 12 uur geplaatst zijn. Deze premie is onbelast en werkt niet door bij inkomensafhankelijke regelingen.

Artikel 12. Participatievoorziening 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 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 betrokkene voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Daarbij kan het gaan om arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk. Arbeidsmatige dagbesteding kan alleen worden aangeboden wanneer er sprake is van een indicatie op grond van de Wet Maatschappelijk 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 gegaan 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 werkbedrijven, 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 Algemene wet van bestuur (awb).

Additionele werkplekken
Indien het aantal beschutte werkplekken zijn ingevuld, is het mogelijk om aanvullend, extra beschutte werkplekken te realiseren. Dit is een raadsbevoegdheid. Hierom zijn in lid 4 tot en met 6 aanvullende bepalingen opgenomen.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:
- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien 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 ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Dit betekent dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden. Er wordt vanuit gegaan dat het wel mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet. Daarmee kan wel ondersteuning worden geboden bij het volgen van een leerwerktraject aan jongeren die bekostigd onderwijs (kunnen) volgen.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk
In artikel 14 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.]

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 loonwaardemethode. De verordeningsplicht ten aanzien van het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie en de regels ten aanzien van de Loonwaardebepaling is daarmee komen te vervallen. De doelgroep loonkostensubsidie is opgenomen in de Participatiewet en regels ten aanzien van de Loonwaardebepaling in het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

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 stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen
instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een
persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - 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 (artikel 6,
eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de
doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag door werkgever of werknemer of
ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar
arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36,
derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten
behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de
Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk
arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk
arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
- personen die werken op een beschutte werkplek (artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet).

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door het UWV. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige

totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen. En zoals vermeld in incidentele gevallen behoeft er geen advies bij het UWV te worden ingewonnen.

Ten aanzien van de loonwaardemeting wordt gewerkt conform de uniforme werkwijze zoals besloten in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (Staatsblad 2021, 113 | Overheid.nl > Officiële
bekendmakingen (officielebekendmakingen.nl))
Het administratieve werkproces dient conform de wet worden vastgelegd in beleid. Als uitwerking van de verordening, is er een werkproces opgesteld op basis van de toolkit (link: Toolkit preferent proces Loonkostensubsidie | Samen voor de klant). In beginsel wordt gewerkt conform het preferente
werkproces loonkostensubsidie. Waar afgeweken wordt van dit preferente werkproces, wordt dit gemotiveerd opgenomen in beleidsregels/ uitvoeringsregels.

Artikel 16. 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 loonkostensubsidie te voorkomen noemen we deze tijdelijke subsidie 'opstapsubsidie'. De voorwaarden, hoogte en verplichtingen zijn opgenomen in afzonderlijke beleidsregels

Artikel 17. Overige voorzieningen
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 visuele of 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 18. Voorwaarden toekennen
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 18 jaar oud is. Daarbij wordt er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt 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 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 art. 10 lid 6 uit de wet, in verbinding met art. 40 e.v.). 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