Raadsbesluit

De raad van de gemeente Heerde;

gelezen het voorstel van het college van 31 oktober 2023;

gelet op artikel 8, eerste lid, artikel 8a en 8b van de Participatiewet, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

besluit:

1. De Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2023 vast te stellen met terugwerkende kracht tot 1 juli 2023;
2. De verordening Loonkostensubsidie gemeente Heerde 2017 en de verordening Re-integratie PW, IOAW en IOAZ gemeente Heerde 2017 + eerste wijziging 2021 in te trekken met terugwerkende kracht tot 1 juli 2023.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ.

2. In deze verordening wordt verstaan onder:

-	algemeen geaccepteerde arbeid:	alle (tijdelijke) arbeid die maatschappelijk aanvaard is en die niet indruist tegen de integriteit van de persoon;
-	arbeidsbeperking:	een functionele beperking van medische, psychische of sociale aard waardoor de belanghebbende ondersteuning nodig heeft bij de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
-	Awb:	Algemene wet bestuursrecht;
-	Bbz:	Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
-	college:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerde;
-	doelgroep beschut werk	personen als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de PW;
-	doelgroep loonkostensubsidie:	personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de PW;
-	doelgroep:	personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW;
-	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;
-	inwoner:	de inwoner van de gemeente Heerde, die als zodanig staat ingeschreven in de Basisregistratie personen en ook feitelijk op dit adres woonachtig is;
-	IOAW:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
-	IOAZ:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
-	jobcoaching:	door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
	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;
-	niet-uitkeringsgerechtigde:	een persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de PW die geen uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de PW, IOAW of IOAZ maar wel tot de doelgroep behoort;
-	overige voorzieningen:	voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de PW;
-	persoonlijke ondersteuning bij werk:	ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de PW en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de PW;
-	Praktijkroute:	het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
-	PW:	Participatiewet;
-	UWV:	Uitvoeringsinstituut werknemersvoorzieningen;
-	voorziening:	door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie 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 PW met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;

Artikel 1.2 Aanvraagformulier

Aanvragen en verzoeken zoals in deze verordening vermeld worden schriftelijk ingediend en met gebruikmaking van het daarvoor bestemde formulier, tenzij anders aangegeven.

Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie

Paragraaf 1 *Beleid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen*

Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht, door het aanbieden van een voorziening.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. 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.
3. Het college kan voor verschillende soorten voorzieningen een subsidieplafond vaststellen. Het college weigert de inzet van de voorziening als dit plafond bereikt is, tenzij in de wet anders is bepaald. Indien een ingesteld plafond bereikt is, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan indien dit voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college informeert de raad jaarlijks over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen.

Artikel 2.1.2 Inzet voorzieningen

1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan.
2. In aanvulling op het eerste lid houdt het college bij het voorzieningenaanbod ook rekening met:
    a. andere voorzieningen die binnen het gemeentelijk sociaal domein beschikbaar zijn; en
    b. overige wettelijke regelingen.
3. Indien het aanbieden van een voorziening zoals genoemd in het tweede lid, onder a, naar het oordeel van het college kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling of de maatschappelijke participatie van de belanghebbende, stemt het college dit waar nodig af binnen het gemeentelijke sociale domein zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de belanghebbende.
4. Het college beoordeelt individueel of de inzet van een voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
    a. de belanghebbende wordt zo goed mogelijk naar passend werk of maatschappelijke participatie begeleid;

b. betaald werk gaat voor onbetaald werk of inkomensondersteuning door de gemeente;

c. de voorziening is adequaat, waarmee bedoeld wordt: zo licht als mogelijk en zo zwaar als noodzakelijk;

d. een scholingstraject is in beginsel alleen mogelijk voor de belanghebbende van 27 jaar en ouder en als de scholing aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet;

e. waar mogelijk worden groepsgewijs ondersteunende voorzieningen aangeboden;

f. er wordt rekening gehouden met de vraag op de arbeidsmarkt;

g. werkgevers worden zoveel mogelijk betrokken bij het re-integratie- en plaatsingsproces en door in te zetten voorzieningen ondersteund bij de indienstneming van de belanghebbende uit de doelgroep.

5. In samenspraak met de belanghebbende stelt het college in het plan van aanpak vast welke voorziening wordt aangeboden.

6. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen nadere regels vaststellen. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden en het verstrekken van subsidies. Daarnaast kan het college in beleidsregels een verdere invulling geven over de uitvoering van de voorziening.

Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening

1. Het college kan een voorziening weigeren als:

a. de belanghebbende ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;

b. de belanghebbende onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;

c. de belanghebbende 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 de maatschappelijke participatie;

e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening; of

f. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als:

a. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de PW of de artikelen 13 en 37 van de IOAW of IOAZ niet nakomt;

b. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;

c. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het gaat om een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de PW;

d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een adequate arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;

e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de belanghebbende die gebruik maakt van de voorziening;

f. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;

g. de belanghebbende 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; of

h. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.

Paragraaf 2 *Voorzieningen voor de doelgroep*

Artikel 2.2.1 Activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling of scholing

1. Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of scholing.
2. Voor de belanghebbende jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt, kan het college een activeringsprogramma aanbieden gericht op deelname aan uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs.
3. De duur van het activeringsprogramma is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de belanghebbende.

Artikel 2.2.2 Bemiddeling gericht op arbeidsinschakeling

1. Bemiddeling heeft als doel de belanghebbende zonder afstand tot de arbeidsmarkt op een zo kort mogelijke termijn te laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Bemiddeling wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

Artikel 2.2.3 Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een belanghebbende 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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Detachering wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

Artikel 2.2.4 Diagnose-instrument

1. Het diagnose-instrument heeft als doel om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en de mogelijkheden en belemmeringen voor de arbeidsinschakeling vast te stellen.

2. Voor de belanghebbende jonger dan 27 jaar kan een diagnoseprogramma ingezet worden om de mogelijkheden van scholing te bepalen en de scholingsplicht vast te stellen.

Artikel 2.2.5 Groepsgerichte aanpak of training

1. Een groepsgerichte aanpak of training heeft als doel het verbeteren van vaardigheden die de arbeidsinschakeling bevorderen en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
2. De groepsgerichte aanpak of training kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering;
3. Een groepsgerichte aanpak of training wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

Artikel 2.2.6 Ondersteuning leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden bij een leer-werktraject met als doel schooluitval te voorkomen.

Voor deze vorm van ondersteuning komt in aanmerking:

a. de belanghebbende van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of
b. de belanghebbende van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie heeft behaald. Met een startkwalificatie wordt bedoeld: een havo-, vwo- of mbo2-diploma.

De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leer-werktraject.

Artikel 2.2.7 Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de belanghebbende uit de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling en die het gevolg zijn van bijzondere omstandigheden.
2. Er bestaat geen aanspraak op een vergoeding als bedoeld in het eerste lid indien een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die als passend en toereikend kan worden aangemerkt.

Artikel 2.2.8 Participatieplaats

1. Het college kan een participatieplaats aanbieden aan de belanghebbende van 27 jaar of ouder die een uitkering ingevolge de PW, IOAW of IOAZ ontvangt en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is.
2. De participatieplaats bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden met behoud van uitkering. De voorwaarden en verplichtingen die hiervoor gelden staan omschreven in artikel 10a van de PW.
3. De duur van de participatieplaats bedraagt in eerste instantie maximaal twee jaar. Deze periode kan met maximaal twee jaar worden verlengd als daarbij wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden.
4. De premie zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de PW, bedraagt € 50,- per periode van zes maanden, mits de belanghebbende in die periode voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 2.2.9 Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt aan de belanghebbende uit de doelgroep beschut werk de voorziening beschut werk aan, indien door het UWV beoordeeld is dat de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld op het aantal dienstbetrekkingen waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk.
3. De datum van het (positief) advies van het UWV is in beginsel bepalend voor de volgorde waarin de voorziening beschut werk wordt aangeboden aan belanghebbenden.
4. Het college wijst een organisatie aan die optreedt als werkgever van de belanghebbende in beschut werk.
5. Om beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:
    a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
    b. uitsplitsing van taken; of
    c. aanpassingen in de werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
6. Het college kan tijdelijk een andere voorziening of een voorziening binnen het gemeentelijk sociaal domein aanbieden aan de belanghebbende:
    a. van wie die dienstbetrekking nog niet is gestart omdat het aantal te realiseren dienstbetrekkingen in dat kalenderjaar al is bereikt;
    b. bij wie tijdens de dienstbetrekking is gebleken dat de voorziening beschut werk tijdelijk niet passend is.

Artikel 2.2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep

1. Het college kan aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding aanbieden indien de belanghebbende:
    a. een arbeidsbeperking heeft;
    b. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en de persoonlijke ondersteuning vanwege een in de persoon gelegen belemmering naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling.
2. Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 3. Bij die beoordeling is het bepaalde zoals vermeld in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, mede van toepassing.

Artikel 2.2.11 Proefplaats

1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep met een uitkering op grond van de PW toestemming verlenen om met behoud van uitkering op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten.
2. Het doel van de proefplaats is de arbeidsinschakeling van de belanghebbende te bevorderen.
3. Toestemming voor een proefplaats wordt verleend indien:

a. de belanghebbende, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;

c. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;

d. de werkzaamheden van de belanghebbende niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en

e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.

4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de belanghebbende ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor die dienstbetrekking.

5. De duur van de proefplaats bedraagt in eerste instantie maximaal twee maanden. Deze termijn kan met maximaal vier maanden worden verlengd indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.

6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode zoals genoemd in het vijfde lid buiten beschouwing gelaten.

7. Het college kan de belanghebbende op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in paragraaf 3.

Artikel 2.2.12 Scholing

1. Het college kan een belanghebbende uit de doelgroep een scholingstraject aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de stap te zetten naar passend werk.

2. Het scholingstraject:

   a. is gericht op arbeidsinschakeling of op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt;

   b. is beroepsgericht; en

   c. duurt niet langer dan nodig is.

3. Het eerste lid is niet van toepassing op de belanghebbende jonger dan 27 jaar die uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, tenzij naar het oordeel van het college sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 2.2.13 Sociale activering

1. Het college kan activiteiten in het kader van sociale activering aanbieden aan de belanghebbende uit de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2. Het doel van sociale activering is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten. Indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, heeft het tot doel zelfstandige maatschappelijke participatie mogelijk te maken.

3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Sociale activering richting arbeidsinschakeling wordt in beginsel voor de duur van maximaal een jaar ingezet. Aan sociale activering richting maatschappelijke participatie is in beginsel geen maximale duur verbonden.

Artikel 2.2.14 Tegenprestatie

1. Het college kan een belanghebbende uit de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen.
2. Indien reeds activiteiten worden verricht in het kader van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 2.1.2, vijfde lid, wordt geen tegenprestatie opgedragen.
3. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
    a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
    b. de persoonlijke situatie, individuele omstandigheden, talenten, wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of een tegenprestatie kan worden opgedragen.
5. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
    a. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
    b. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
    c. niet strijdig zijn met de doelstelling(en) van het plan van aanpak en de toeleiding naar de arbeidsmarkt ondersteunen dan wel in ieder geval niet in de weg staan.
6. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie, zoals bedoeld in de wet en in deze verordening, wordt aangemerkt als een tegenprestatie.
7. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
8. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak.
9. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal vier uur per week gedurende maximaal drie maanden.
10. De tegenprestatie kan binnen een periode van twaalf maanden maximaal viermaal worden opgedragen voor een periode zoals bepaald in het negende lid.
11. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Artikel 2.2.15 Werkervaringsplek

1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, indien de belanghebbende:

    a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven;

    b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden.

2. Het doel van een werkervaringsplek is het aanleren en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkritme en het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Een werkervaringsplek wordt in beginsel gedurende maximaal 36 uur per week en voor de duur van zes maanden aangeboden.

4. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

5. In de schriftelijke overeenkomst met de werkgever wordt het leerdoel, de omvang en inhoud van de werkzaamheden en de begin- en einddatum van de werkervaringsplek vastgelegd.

Artikel 2.2.16 Werkgeversvergoeding

1. Het college kan aan de werkgever een incidentele subsidie verlenen indien dit naar het oordeel van het college vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende uit de doelgroep en het verstrekken van een overige voorziening als bedoeld in paragraaf 3, onder C of D daarin niet of onvoldoende voorziet.

2. Het college stelt de hoogte van de werkgeversvergoeding en de eventueel daaraan verbonden voorwaarden vast op grond van de individuele omstandigheden. De vergoeding voorziet in de goedkoopst adequate en kwalitatief verantwoorde oplossing.

3. De kosten van de werkgeversvergoeding moeten opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van de arbeidsinschakeling.

Artikel 2.2.17 Werkstage

1. Het college kan een belanghebbende een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als de belanghebbende:

    a. behoort tot de doelgroep; en

    b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

a. het doel van de werkstage, en

b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

5. Een werkstage wordt voor minimaal drie en maximaal zes maanden aangeboden.

Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

A. Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de PW, 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 of kwetsbare werknemers die niet het minimumloon kunnen verdienen. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het zesde 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, eerste lid, onder a, van de PW, of te toetsen dat deze werknemer door omstandigheden niet het minimumloon kan verdienen. Indien de aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een belanghebbende als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, onder b, van de PW, wordt de vaststelling of de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college stelt binnen twaalf weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de PW.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een belanghebbende met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering als bedoeld in artikel 2.2.10, eerste lid, onder b.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen bij het vinden of behouden van werk zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:

   a. de belanghebbende behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs heeft genoten;

   b. de belanghebbende kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;

c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan die naar het oordeel van college voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende, gelet op zijn afstand tot de arbeidsmarkt en zijn mogelijkheden en belemmeringen;

d. het betreft geen voorziening of taak waarvoor de werkgever op grond van Arbo-wetgeving verantwoordelijk is;

e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;

f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en

g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

3. De bepalingen zoals genoemd in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, zijn hierbij mede van toepassing.

Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de belanghebbende of zijn werkgever.

2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.

3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als de beoordeling van de aanvraag dit vereist.

4. Het college bepaalt na overleg met de belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het meest adequaat kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de belanghebbende, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, van de PW.

Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:

a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;

b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;

c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;

d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;

e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en

f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is of kan zijn, waaronder de wijze waarop de belanghebbende integraal kan worden ondersteund.

C. *Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk*

Artikel 2.3.5 Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk kan worden aangeboden in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
2. Jobcoaching heeft als doel dat de belanghebbende uit de doelgroep wordt begeleid in het vinden of behouden van werk waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de belanghebbende aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op de begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de belanghebbende en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
3. Interne werkbegeleiding is gericht op de begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op andere leefgebieden.
4. Jobcoaching of interne werkbegeleiding kan worden verricht door:
   a. een jobcoach die werkzaam is bij het werkleerbedrijf;
   b. een externe jobcoach, werkzaam bij een externe organisatie of als zelfstandig ondernemer;
   c. een interne jobcoach, werkzaam in een dienstbetrekking bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever;
   d. een interne werkbegeleider, een werknemer in dienst bij de werkgever.

Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van jobcoaching in natura toekennen door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstbetrekking bij of in opdracht van het werkleerbedrijf.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
   a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. Samenloop van interne en externe jobcoaching is in beginsel niet mogelijk.
4. De in het eerste en tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in een reguliere dienstbetrekking.

Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk moet binnen twaalf weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van de dienstbetrekking de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Bij een aanvraag die na afloop van de in het eerste lid genoemde periode wordt ingediend en waarbij door het college is vastgesteld dat er recht op deze voorziening bestaat, wordt de persoonlijke ondersteuning in beginsel maximaal vier weken met terugwerkende kracht toegekend. Hierbij is de datum van ontvangst van de aanvraag bepalend.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching

1. De jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk verzorgt, is vakbekwaam en voldoet aan de eisen zoals vermeld in dit artikel.
2. De jobcoach als bedoeld in het eerste lid heeft:
   a. een afgeronde hbo-opleiding of een relevante afgeronde opleiding op mbo niveau 4; waarbij er wordt beschikt over een werk- en denkniveau waarmee de jobcoach in staat is in complexe situaties zelfstandig te opereren en zich theorie, visie en methodiek eigen te maken om de belanghebbende adequaat te kunnen begeleiden bij het vinden en behouden van werk; en
   b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een diploma of certificaat is behaald; en
   c. relevante ervaring in de praktijk binnen de organisatie.
3. De externe jobcoach toont met een bewijsstuk aan dat hij door het UWV is erkend op grond van de ‘Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019’. Bij toekomstige wijziging van genoemde beleidsregel dient altijd te worden voldaan aan de eisen zoals vermeld in het meest actuele erkenningskader.
4. Het college kan de kwaliteitseisen voor jobcoaches, waaronder jobcoaches voor specifieke doelgroepen, in nadere regels uitwerken.

Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching

1. De in te zetten jobcoaching wordt door het college vastgesteld op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar aan de hand van de volgende begeleidingsregimes:

	Regime	Traject 1 jaar	Traject 2 jaar	Traject 3 jaar
I.	licht	maximaal 20 uur per jaar	maximaal 10 uur per jaar	maximaal 5 uur per jaar
II.	midden	maximaal 40 uur per jaar	maximaal 30 uur per jaar	maximaal 20 uur per jaar
III.	zwaar	maximaal 52 uur per jaar	maximaal 40 uur per jaar	maximaal 30 uur per jaar

   Deze begeleidingsuren zijn inclusief reistijd, voorbereidingswerkzaamheden en andere tijdsinvesteringen.
2. Jobcoaching wordt in beginsel toegekend voor de duur van een jaar en met ingang van de eerste dag van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2.3.7, tweede lid.

3. De maximale duur van jobcoaching bedraagt drie jaar. Per periode van zes maanden wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.
4. In afwijking van het derde lid kan jobcoaching voor een langere periode worden ingezet indien dit naar het oordeel op grond van de individuele omstandigheden van de belanghebbende noodzakelijk is.
5. Het college biedt jobcoaching door of in opdracht van het werkleerbedrijf met voorrang aan.
6. Het college kan ten aanzien van jobcoaching nadere regels vaststellen.

Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura

1. Het college kan, ambtshalve of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 2.3.2 tot en met 2.3.9 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 2.3.2 tot en met 2.3.9 worden verleend als:
    a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de belanghebbende behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
    b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
    c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
    d. de belanghebbende voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het college kan in beleidsregels in ieder geval uitwerken:
    a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
    b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
    c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd dient te zijn; en
    d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
    a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
    b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

6. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor jobcoaching terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding

1. Het college kan een subsidie verlenen aan de werkgever voor de meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding indien het gaat om een belanghebbende uit de doelgroep die voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding.
2. De subsidie als bedoeld in het eerste lid wordt alleen verleend indien de interne werkbegeleiding de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat en de meerkosten reëel en aangetoond zijn.
3. De wijze waarop de subsidie wordt verleend en onder welke voorwaarden wordt door het college in nadere regels vastgesteld.
4. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor interne werkbegeleiding terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.

D. *Specifieke bepalingen overige voorzieningen*

Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan de belanghebbende uit de doelgroep die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen.
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. De vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Uitgangspunt is dat de vervoersvoorziening in natura wordt verstrekt. Indien dat niet mogelijk of passend is, kan een vergoeding in geld worden verstrekt.
4. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
5. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 2.3.14 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. 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.
2. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit wordt bepaald.

Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit voor de belanghebbende uit de doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk.
2. Onder een meeneembare voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt volstaan: een voorziening of hulpmiddel waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
3. De meeneembare voorziening kan in bruikleen of in eigendom worden verstrekt.
4. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de meeneembare voorziening kan worden verleend.

Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen als dit voor de belanghebbende uit de doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk.
2. Onder een werkplekaanpassing als bedoeld in het eerste lid wordt volstaan: een niet meeneembare voorziening op of rond de werkplek, waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
3. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de werkplekaanpassing kan worden verleend.

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 3.1 Nadere regels en beleidsregels

Onverminderd het bepaalde in deze verordening kan het college ten behoeve van de uitvoering van deze verordening regels vaststellen. Deze regels kunnen de vorm hebben van beleidsregels of van nadere regels. Beleidsregels geven aan hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat. Met nadere regels worden bepaalde regels of onderdelen die in de verordening op hoofdzaken zijn benoemd, verder uitgewerkt. De mogelijkheid om deze regels te maken wordt begrensd door de wet.

Artikel 3.2 Innovatie en experimenten

1. Het college kan van de bepalingen in deze verordening afwijken wanneer experimenten ter bevordering van de participatie en re-integratie daartoe aanleiding geven;
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Artikel 3.3 Maatwerk

Het college kan, gelet op alle omstandigheden, in het individuele geval ten gunste van de inwoner afwijken van deze verordening indien het afwegingskader hiertoe noodzaakt. Bij het toepassen van maatwerk maken we gebruik van de Waardendriehoek.

Artikel 3.4 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien de toepassing tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 3.5 Onvoorziene omstandigheden
Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

Artikel 3.6 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2017 en de Verordening Loonkostensubsidie gemeente Heerde 2017 worden ingetrokken met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening.
2. De belanghebbende die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond hoofdstuk 2 van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 en die beëindigd moet worden op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 voor de duur:
    a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
    b. dat deze is toegekend, indien die periode korter is dan de periode als genoemd onder a.
3. Aanvragen die zijn ingediend onder de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens deze verordening.
4. Op bezwaarschriften gericht tegen een besluit op grond van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 wordt beslist met inachtneming van de oude verordening.

Artikel 3.7 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2023.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 11 december 2023.

griffier, voorzitter,

Toelichting Verordening en re-integratie

Algemene toelichting
Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers.
Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd.

Wijzigingen verordening 2017

Met ingang van 1 juli 2023 is de PW aanzienlijk gewijzigd. Onder de noemer “Breed offensief” heeft de wetgever diverse maatregelen getroffen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. 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.
De wijzigingen in hoofdstuk 2 van deze verordening zijn dermate omvangrijk dat ervoor gekozen is om de verordening met ingang van genoemde datum opnieuw vast te stellen. In verband daarmee zijn ook de begripsbepalingen in hoofdstuk 1 gewijzigd en is in hoofdstuk 3 een specifiek artikel over het verlenen van maatwerk opgenomen. Voor het overige is de verordening een voortzetting van hetgeen al was bepaald in de Verordening re-integratie PW, IOAW en IOAZ 2017.
De verordening is onderverdeeld in drie hoofdstukken. Enkele hoofdstukken zijn verder onderverdeeld in paragrafen, als dat gelet op de omvang of de diversiteit bijdraagt aan het overzicht. Dit geldt met name voor hoofdstuk 2, Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie. Zowel de inhoudelijke bepalingen als de indeling van het hoofdstuk is gebaseerd op de modelverordening van de VNG, al is dit uiteraard aangepast naar de situatie in Heerde.

Toelichting per artikel

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen
Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen, waarbij het uitgangspunt is dat de begrippen die niet nader worden omschreven, dezelfde betekenis hebben als in de van toepassing zijnde wetgeving.

Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie

Paragraaf 1 Beleid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de PW moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat ook rekening wordt gehouden met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Het college heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat mogelijk zouden willen zien. Bij het vaststellen van de ondersteuning zal altijd onderzocht worden wat de mogelijkheden en de belemmeringen van de belanghebbende zijn.
Het is aan het college om op grond van artikel 8a van de PW te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratievoorzieningen, maar het college heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren. Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de aanpalende regelingen die beschikbaar zijn voor de doelgroep binnen het sociale domein. Het vierde lid draagt het college op om de raad periodiek over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen te informeren. Hierbij wordt zoveel als mogelijk aangesloten bij de bestaande cyclus van informeren van de raad, zoals bij de jaarstukken en meerjarenprogrammabegroting en de Themaraad Sociaal Domein.

Artikel 2.1.2 Inzet 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 belanghebbende. Al naar gelang de afstand van een belanghebbende 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).
Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met de inzet van voorzieningen. Het gaat dan om alle voorzieningen, dus ook om voorzieningen die niet expliciet in deze verordening zijn opgenomen. Ondersteuning bij de arbeidsinschakeling is immers breder dan enkel het inzetten van voorzieningen. Zo kan in sommige gevallen worden volstaan met een concreet advies of een gerichte doorverwijzing naar een andere instantie. Ook is het mogelijk dat voorzieningen worden ingezet die vanwege de onderzoeks- en experimentfase (nog) niet in de verordening zijn opgenomen.
Daarnaast regelt dit artikel in het tweede en derde lid de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de PW dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de belanghebbende (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.
De uitgangspunten die het college bij het inzetten van voorzieningen hanteert, volgen uit de kadernota Maatschappelijke ontwikkeling. Daarbij is het van belang dat maatwerk en aandacht voor duurzame uitstroom mede bepalend kan zijn voor de keuze van de inzet van een re-integratievoorziening.
In het zesde lid wordt aan het college bevoegdheden gegeven om nadere regels te stellen voor de uitvoering van deze verordening.

Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening.

Het eerste 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 er voor een aantal voorzieningen 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. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2.1.1 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen.
Het betreft hier een “kan-bepaling”, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met de specifieke omstandigheden die kunnen vragen om individueel maatwerk te leveren.

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de PW wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de belanghebbende als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, 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 belanghebbende in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de PW is verleend.
De PW voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Eventuele terugvordering van de belanghebbende of de werkgever dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Paragraaf 2 Voorzieningen voor de doelgroep

Artikel 2.2.1 Activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling of scholing
Een activeringsprogramma kan bestaan uit: voorlichting, sollicitatietrainingen, tijdelijke werkzaamheden met behoud van uitkering waarbij in het kader van de arbeidsontwikkeling lichte productiewerkzaamheden worden verricht, bemiddeling en eventuele stages of leerwerkplekken. De voorziening kan worden ingezet als een belanghebbende werkritme moet opdoen of behouden. Daarnaast kan het programma als doel hebben de toeleiding naar uit ’s rijks kas bekostigd onderwijs. Tevens kan het worden ingezet als diagnose-instrument om de capaciteiten, competenties en werkhouding beter in beeld te brengen of de opleidingsmogelijkheden en wensen van een belanghebbende vast te stellen.

Artikel 2.2.2 Bemiddeling richting arbeidsinschakeling
Directe bemiddeling kan voor de belanghebbenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt als voorziening worden ingezet. Een cursus of scholing kan hiermee samengaan. Het doel van bemiddeling is om na een korte actie uitstroom te bereiken. Vandaar dat de maximale duur van deze voorziening in beginsel op een jaar is gesteld. Bij deze voorziening moet een gerede kans aanwezig zijn dat een baan kan worden gevonden voor een belanghebbende.

Artikel 2.2.3 Detacheringsbaan
De PW biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een belanghebbende een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. De werkgever biedt een dienstverband volgens voorwaarden die in een cao zijn vastgelegd. De werkgever kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn.
In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de wijze waarop de beoogde werkervaring wordt verkregen. In het derde lid is bepaald dat de werknemer uitsluitend wordt geplaatst als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 2.2.4 Diagnose-instrument
In de meeste gevallen zal voordat tot de inzet van re-integratievoorzieningen wordt besloten een diagnose worden gesteld. Eventueel kan na een zelf verricht onderzoek besloten worden alsnog advies van derden in te winnen.

Artikel 2.2.5 Groepsgerichte aanpak of training
Waar mogelijk wordt een groepsgerichte aanpak en/of training ingezet als voorziening. De belangrijkste motivatie hiervoor ligt in de kosten-baten afweging. Een groepsgerichte aanpak kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, maar kan ook gericht zijn op het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. Daarnaast kan gedacht wordt aan een training die gericht is op een specifieke functie.

Artikel 2.2.6 Ondersteuning bij leer-werktraject

Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW betekent dit 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.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW.

Artikel 2.2.7 Overige vergoedingen

Het college kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Voorwaarde daarbij is dat het om zeer bijzondere omstandigheden moet gaan. Hieruit volgt al dat de kosten per definitie individueel bepaald zijn en ook heel divers kunnen zijn. Een limitatieve opsomming is daarom moeilijk te geven. Ter illustratie kan gedacht worden aan de situatie dat een belanghebbende voor een bepaald onderzoek of training voor zijn arbeidsinschakeling op korte termijn naar een instantie moet reizen. Wanneer hij hier zelf niet in kan voorzien en geen aanspraak bestaat op een vervoersvoorziening of een ander voorliggende voorziening, kunnen de kosten op grond van artikel worden vergoed.

Artikel 2.2.8 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de PW). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega’s zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een belanghebbende bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de PW), ongeacht het aantal werkomgevingen waar de participatieplaats wordt geboden. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de PW). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de PW). Na 36 maanden na de start van de participatieplaats vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de PW, met de mogelijkheid om deze met 12 maanden te verlengen.

De belanghebbende die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de PW). Voorwaarde is dat de belanghebbende naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de PW). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW. Er is gekozen voor een premie van per periode van zes maanden.

Artikel 2.2.9 Participatievoorziening beschut werk

Het college is op grond van artikel 10b van de PW verplicht om voorziening beschut werk aan te bieden aan de belanghebbende die daarop is aangewezen. Deze verplichting geldt totdat het door het ministerie vastgestelde

aantal te realiseren dienstbetrekkingen is bereikt (tweede lid). Voor wat betreft de plaatsingsvolgorde is de datum van het advies van het UWV leidend, al zal daar in uitzonderingssituaties vanwege bijzondere omstandigheden van afgeweken kunnen worden.
In de wetenschap dat het aanbieden van een dienstbetrekking beschut werk afgestemd wordt op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de belanghebbende, dient dit een vorm van maatwerk te zijn die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal (kunnen) leiden. Daarbij kan de inzet van een aantal ondersteunende voorzieningen noodzakelijk zijn (vijfde lid).
Wanneer het aantal beschutte werkplekken in een kalenderjaar al is bereikt, bestaat de mogelijkheid dat plaatsing in een dienstbetrekking om die reden (nog) niet mogelijk is. Daarnaast kan het voorkomen dat tijdens de dienstbetrekking blijkt dat de voorziening beschut werk vanwege persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende tijdelijk niet passend is. In deze situaties kan het college tijdelijk andere voorzieningen aanbieden (zesde lid). Daarbij kan het zowel gaan om voorzieningen uit deze verordening als om voorzieningen uit andere regelingen binnen het sociaal domein.

Artikel 2.2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk aanbieden aan de belanghebbende met een arbeidsbeperking. De doelgroep is door het college verruimd met de belanghebbende met een in de persoon gelegen belemmering, waardoor ook die belanghebbende in aanmerking kan komen voor de genoemde voorziening. Hierbij kan gedacht worden aan de belanghebbende met een psychische kwetsbaarheid, verslavingsproblematiek of ernstige gedragsproblematiek. Het kunnen participeren op de arbeidsmarkt heeft voor veel mensen een belangrijke betekenis. Mensen die te maken hebben met in de persoon gelegen belemmeringen kunnen met de juiste ondersteuning in staat worden gesteld om duurzaam te gaan participeren op de arbeidsmarkt.

Artikel 2.2.11 Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de PW moet in de verordening de voorwaarden worden aangeven waaronder “het college toestemming verleent aan een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten”. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie voor werkgevers tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Dit artikel geeft hier invulling aan.
Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de belanghebbende op de proefplaats (zevende lid).

Artikel 2.2.12 Scholing

Scholing kan worden aangeboden indien daarbij voldaan wordt aan de in dit artikel genoemde eisen. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de arbeidsinschakeling. Afhankelijk van de individuele omstandigheden en de duur en omvang van de scholing, kan deze voorziening zo nodig ook worden ingezet in combinatie met een andere voorziening. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen op grond van de PW geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling. Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid. Het college kan hiervan afwijken indien sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 2.2.13 Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Voor belanghebbenden kan sociale activering de eerste stap richting een op werk gericht traject betekenen. Als werk niet haalbaar is, moet worden voorkomen dat deze belanghebbenden buitengesloten raken, zodat zij wel blijven participeren in het maatschappelijke verkeer. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3.

Artikel 2.2.14 Tegenprestatie

De belanghebbende kan worden gevraagd actief deel te nemen aan de samenleving door middel van het naar vermogen verrichten van ‘onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden’ (artikel 9 van de PW). Het gaat hierbij om belanghebbenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Belanghebbenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt dienen zich immers volledig te richten op het vinden van werk. Indien de belanghebbende al activiteiten verricht in het kader van een vastgesteld plan van aanpak wordt er geen tegenprestatie opgedragen. Het college moet maatwerk toepassen bij het opdragen van een eventuele tegenprestatie. De mogelijke werkzaamheden worden immers opgedragen ‘naar vermogen’. Bij een tegenprestatie gaat het om additionele werkzaamheden, waarmee sprake is van een onderscheid met werkzaamheden die op de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Indien de belanghebbende vrijwilligerswerk verricht dat voldoet aan de eisen die in de wet en deze verordening aan de tegenprestatie worden gesteld, dan wordt het vrijwilligerswerk als een tegenprestatie aangemerkt. Ook het verrichten van mantelzorg kan hier onder vallen. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3.

Artikel 2.2.15 Werkervaringsplek

Een werkervaringsplek is geen gewone arbeidsovereenkomst. Er is sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dit is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de belanghebbende zonder beloning. Het college kan een werkervaringsplek aanbieden voor zover iemand nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in beginsel sprake als een belanghebbende gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer een uitkering ontvangt. In de werkervaringsplaats kan een belanghebbende wennen aan aspecten als omgaan met gezag, werkritme en samenwerken met collega’s. Een werkervaringsplaats kan slechts voor een korte periode als voorziening wordt aangeboden, in beginsel voor de duur van maximaal zes maanden. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3

Artikel 2.2.16 Werkgeversvergoeding

Het college kan een incidentele werkgeversvergoeding verstrekken indien de dit naar het oordeel van college noodzakelijk is en er sprake is van bijzondere omstandigheden. Deze bijzondere omstandigheden kunnen betrekking hebben op de situatie van de belanghebbende, maar ook van de werkgever. Besloten is de werkgeversvergoeding vormvrij te houden zodat maatwerk kan worden geboden. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn kunnen bijvoorbeeld de afwegingen worden betrokken:

- de kosten van de vergoeding;
- de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
- de motivatie van de belanghebbende; en
- de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten.

Artikel 2.2.17 Werkstage

De werkstage kan als voorziening worden aangeboden voor de belanghebbende met een afstand tot arbeidsmarkt of de belanghebbende die langdurig niet actief geweest is op de arbeidsmarkt. 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. De werkstage is een soort scholingsvoorziening, en geen arbeidsovereenkomst: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal.

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 belanghebbende 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 de belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3. Een werkstage kan slechts voor beperkte duur plaatsvinden.

Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief
A Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de PW). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55). Het 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, eerste lid, van de PW, waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.
Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een belanghebbende ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.
De beschikking tot loonkostensubsidie dient op grond van artikel 10d, twaalfde lid, van de PW binnen vijf weken na vaststelling van de loonwaarde te worden genomen. Een accurate loonwaardemeting duurt in de regel acht weken, hetgeen ook een algemeen aanvaarde termijn binnen het preferente proces loonkostensubsidie.

B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking of personen die volgens het college daaraan gelijkgesteld kunnen worden vanwege een in de persoon gelegen belemmering.
Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 2.1.2 opgenomen algemene voorwaarden en uitgangspunten 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 PW.

(a) Vereist is dat de belanghebbende behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de PW, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen.
(b) Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren.
(c) Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking.
(d, e, f) Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening.
(g) De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en).

Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de PW “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een belanghebbende als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.
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.
In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de PW is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vijfde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betrekt bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Awb en de PW daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Awb en de PW te voldoen.

C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 2.3.5 Doel en vormen persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Daarnaast zijn er verschillende vormen van jobcoaching, waarbij voor een belangrijk deel is aangesloten bij de soorten die het UWV hanteert. Dit artikel is ingevoegd voor een beter begrip en leesbaarheid van de verordening. Het vormt daarmee een aanvulling op de VNG-modelverordening re-integratie.

Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk
Dit artikel geeft aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de PW). Het college kan een jobcoach via het werkleerbedrijf 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.
Het derde lid maakt duidelijk dat de persoonlijke ondersteuning ook worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een reguliere dienstbetrekking. Hierbij kan gedacht worden aan een proefplaatsing of een leer-werktraject Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstbetrekking bij een werkgever.

Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de belanghebbende om de aan hem opgedragen taken uit te voeren.
Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie. Indien en voorzover het college daarbij vaststelt dat er toch recht op deze voorziening bestaat, regelt het tweede lid dat de voorziening maximaal vier weken met terugwerkende kracht wordt toegekend.

Het derde lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 2.3.8 en 2.3.9 is dit verder uitgewerkt.

Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching

Dit artikel is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de PW, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven 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.

Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching

Het eerste lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de PW voortvloeiende verordeningsplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.
Onder begeleidingsbehoefte ofwel de intensiteit wordt verstaan we de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de werknemer nodig heeft om te werk te vinden of te behouden. De begeleiding moet ervoor zorgen dat de uitvoering van het werk zo zelfstandig en productief mogelijk gebeurt. Het gaat om systematische begeleiding, die nodig is om de belanghebbende goed en duurzaam in het werk te laten functioneren. Hierbij gaat het ook om de begeleiding van de werkgever en de collega's, net zoals de bijdrage aan de coördinatie/afstemming met begeleiders in andere levenssferen. De intensiteit van de jobcoaching wordt op basis van een jobcoachplan, waarin is onder andere leer- en ontwikkelpunten zijn opgenomen, vertaald naar te behalen doelen.
Er bestaan diverse vormen van begeleiding, die kunnen verschillen in intensiteit: een werknemer kan vanwege de aard van de arbeidsbeperking intensieve ondersteuning nodig hebben, bij functioneren in het werk. Hiervoor is een jobcoach nodig die regelmatig beschikbaar moet zijn. Een jobcoach die direct kan bijvoorbeeld kan ingrijpen bij een noodsituatie. Bij coaching krijgt de werknemer feedback op zijn handelen of gedrag. Bij training draait het om het aanleren van vaardigheden en het onderhouden ervan. De begeleiding kan gericht zijn op de belanghebbende zelf. Het gaat dan om persoonlijke begeleiding. Het doel is bijvoorbeeld om het zelfvertrouwen te vergroten, de persoon of zijn verzorging te versterken, afspraken te leren nakomen of het leren omgaan met regels en gezagsverhoudingen. De begeleiding kan ook gericht zijn op het uitvoeren van een taak of functie. In dat geval is er sprake van functionele begeleiding. Bij functionele begeleiding gaat om het aanleren van taken.
De begeleiding kan in tijd variëren. In principe heeft begeleiding tot doel de werknemer zo te coachen/trainen dat hij uiteindelijk een taak of functie zelfstandig kan uitvoeren. Het kost vaak veel tijd om taken aan te leren en/of gedrag te trainen. Het gaat dan ook vaak om langdurige begeleiding. Vooral het aanleren van arbeid gerelateerde sociale vaardigheden kost veel tijd. Factoren in de context van de werknemer kunnen bovendien de duur van de begeleiding beïnvloeden.
Het gaat in principe altijd om een maatwerk aanpak aansluitend op de mogelijkheden van de werknemer en werkgever.
Jobcoaching is in beginsel een tijdelijke voorziening voor maximaal drie jaar en is gericht op het leren zelfstandig functioneren in een bepaalde functie van personen met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering. Is aansluitend op deze maximale periode, waarbij de inzet en omvang van de jobcoaching halfjaarlijks wordt geëvalueerd, voortzetting van jobcoaching nodig, kan het college de periode op grond van het vijfde lid verlengen. Hierbij kan gedacht kan worden aan tijdelijke problematiek of onbalans in werk- of privésituatie. Dit vraagt per definitie om een maatwerkgerichte beoordeling.
Uiteraard kan ook tijdens een toegekende jobcoachperiode (van zes maanden) een situatie ontstaan waarin de toegekende jobcoaching tijdelijk niet of onvoldoende volstaat. Dat vraagt mogelijk om een flexibele en maatwerkgerichte oplossing, waarin tijdelijk afgeweken moet worden van de toegekende jobcoaching. Het college kan dit in nadere regels uitwerken. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd.
Het zesde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door of via het werkleerbedrijf in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW bepaalt onder meer dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.
In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Re-ïntegratiebesluit.

Het derde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door het college kenbaar wordt gemaakt. Het college moet er voor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente of van het werkleerbedrijf. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het college moet onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een belanghebbende of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.
Het vierde lid maakt transparant dat het college de in de verordening gestelde eisen nader kan uitwerken.
Met het vijfde lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de belanghebbende in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren.

Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is. De wijze waarop de subsidie wordt verleend en onder welke voorwaarden wordt in nadere regels vastgesteld.

D Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de belanghebbende zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 2.1.2 en 2.3.2 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 in lijn met artikel 2.1.2 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 2.3.14 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de belanghebbende. De specifieke aard van de voorziening is niet

opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de belanghebbende. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 2.1.2 en 2.3.2. Het college kan dit in nadere regels verder uitwerken.

Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting 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 bestaat geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de belanghebbende. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 2.1.2 en 2.3.2. Het college kan de wijze waarop het de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaalt in nadere regels uitwerken.

Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de PW wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de belanghebbende 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. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 3.1 Nadere regels en beleidsregels

Het college kan nadere regels en beleidsregels vaststellen ter uitvoering van deze verordening. In dit artikel is in algemene zin opgenomen dat het college nadere regels kan opstellen. Nadere regels zijn algemeen verbindende voorschriften en zijn dus bindend voor zowel de inwoner als het bestuursorgaan. Wanneer het gaat om voorwaarden is vaak sprake van een nadere regel.
Op grond van artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) hoeft formeel niet in de verordening te worden opgenomen dat het college ook bevoegd is tot het vaststellen van beleidsregels omdat het college de taak heeft de PW uit te voeren en daarmee ook de bevoegdheid tot het vaststellen van beleidsregels. Voor de volledigheid is deze bevoegdheid toch in dit artikel opgenomen, zodat hier geen twijfel over kan bestaan en niet de suggestie wordt gewekt dat het college alleen nog maar aanvullende nadere regels mag opstellen.
Onder beleidsregel wordt in de Awb verstaan: een bij besluit vastgestelde algemene regel, niet zijnde een algemeen verbindend voorschrift, omtrent de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van een bevoegdheid van een bestuursorgaan. Bij beleidsregels gaat het derhalve om een verdere invulling en uitleg van (nadere) regels die in een wet of een verordening zijn neergelegd. Ook kan het gaan om een uitwerking van hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat.

Artikel 3.2 Maatwerk

Het kan zijn dat deze verordening in individuele gevallen onvoldoende recht doet aan de situatie van de inwoner en bijdraagt aan maatschappelijk onaanvaardbare gevolgen. Op dat moment is het van belang dat het college, gelet op alle omstandigheden, af kan wijken van de verordening en maatwerk kan bieden. Naast de mogelijkheden die hogere wetgeving en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur hiertoe bieden, maakt het college gebruik van de door het Instituut voor Publieke Waarden ontwikkelde Waardendriehoek. Door gebruik te maken van dit afwegingskader staan drie waarden centraal in de onderbouwing van de maatwerkoplossing: betrokkenheid (krijgt de inwoner weer grip op zijn leven), legitimiteit (past de oplossing binnen wet- en regelgeving) en rendement (wat zijn de kosten en de baten van de oplossing).

Artikel 3.3 Hardheidsclausule

Op grond van dit artikel is het mogelijk voor het college beslissingen te nemen in situaties waarin deze verordening niet voorziet dan wel in situaties waarin een strikte toepassing tot onbillijkheden zou leiden. Vanzelfsprekend moet er sprake zijn van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 3.4 Onvoorziene omstandigheden

Indien zich een situatie voordoet die niet in de verordening is geregeld, beslist het college. Mocht een situatie niet op zichzelf staan en/of een bestendig karakter hebben dan streeft het college ernaar om dergelijke situaties op korte termijn binnen de verordening te regelen.

Artikel 3.5 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

Met de wetswijziging “Uitvoeren Breed Offensief’ is de verordeningsplicht uitgebreid. Het is denkbaar dat aan een belanghebbende op grond van de oude verzamelverordening een re-integratievoorziening is toegekend, waarvoor in deze verordening (verplicht) uitgebreidere regels zijn gesteld. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan jobcoaching. Om te voorkomen dat een voorziening in dat geval beëindigd zou moeten worden, is in dit artikel bepaald dat reeds toegekende voorzieningen nog voor een bepaalde duur worden voortgezet. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de voorgaande verzamelverordening. Dit overgangsrecht begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Toegekende voorzieningen op grond van de voorgaande verzamelverordening worden dus in beginsel behouden tot maximaal twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een belanghebbende nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.