Gemeente Voorschoten

Raadsvoorstel

Zaaknummer:	Z/23/080702/370854
Datum collegebesluit:	Dinsdag 14 november 2023
Datum commissievergadering:	maandag 27 november 2023
Datum raadsvergadering:	donderdag 7 december 2023

Soort Voorstel:	Raadsvoorstel
Onderwerp:	Vaststellen Re-integratie en Participatieverordening Participatiewet 2023
Portefeuillehouder:	Wethouder De Bruijn
Programma:	6. Sociaal Domein
Kernboodschap:	In de Re-integratie- en Participatieverordening Participatiewet Voorschoten 2023 zijn meerdere aanpassingen verwerkt vanuit het breed offensief, waarmee meer mogelijkheden voor arbeidsmarktparticipatie worden gecreëerd voor inwoners met een arbeidsbeperking. Ook zijn er wijzigingen aangebracht vanuit het re-integratie en participatiebeleid van de gemeente, onder meer gericht op het bevorderen van de maatschappelijke participatie van uitkeringsgerechtigden.
Bijlagen:	Bijlage 1. Advies Adviesraad Sociaal Domein Bijlage 2. Reactiebrief Advies Adviesraad Sociaal Domein
Beslispunten:	De raad besluit: De 'Re-integratie- en Participatieverordening Participatiewet Voorschoten 2023' vast te stellen.
Relatie met:	Niet van toepassing

Inleiding en samenvatting

De Re-integratieverordening moet worden aangepast vanwege het breed offensief. Het breed

offensief is een landelijk programma met als doel om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. De gemeente moet daarom op 1 juli 2023 ook de re-integratie verordening aanpassen, en daarop volgend de beleidsregels. In Voorschoten wordt de aanpassing iets later doorgevoerd, om in één aanpassing van de verordening ook gelijk het nieuwe Re-integratie en Participatiebeleid (RP-beleid) hierin mee te nemen. In de aanpassingen vanuit het breed offensief is een groot deel van de wijzigingen wettelijk bepaald, waarin relatief weinig keuzevrijheid is voor de gemeente. Een aantal op werkgevers gerichte keuzes zijn regionaal afgestemd binnen de arbeidsmarktregio, om het voor werkgevers die over gemeentegrenzen heen werken werkbaar te houden. Daarnaast zijn er nog enkele keuzes lokaal gemaakt.

Daarnaast wordt de verordening gelijk aangepast om het nieuwe RP-beleid er in te verwerken. Het RP-beleid omschrijft de kaders waarmee de gemeenten Voorschoten, Leidschendam-Voorburg en Wassenaar de komende jaren de re-integratie en participatie van inwoners met een Participatiewetuitkering willen vormgeven. De belangrijkste uitgangspunten hiervan zijn (1) beperking van (her)instroom in de uitkering; (2) duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie; en (3) doorstroom van de participatiegroep. Aangezien participatie een belangrijke plek heeft gekregen in het nieuwe beleid, is het voorstel om de naam van de verordening ook aan te passen in: re-integratie en participatieverordening.

Vanuit het breed offensief zijn de volgende wijzigingen in deze verordening verwerkt. Dit zijn allen landelijke wijzigingen, waar relatief weinig ruimte voor eigen invulling in is:

- De aparte verordening loonkostensubsidie vervalt. In plaats daarvan wordt in de re-integratie en participatieverordening een los artikel toegevoegd over loonkostensubsidie, waarin onder meer het proces wordt omschreven.
- Proefplaatsing wordt toegevoegd als re-integratie instrument. Een proefplaats betekent dat een inwoner met behoud van uitkering aan de slag kan bij een werkgever om te kijken of er een match is tussen werkgever en -nemer. Voor de maximale duur van deze proefplaats is regionaal voor twee maanden gekozen; de wettelijke optie tot verlenging met vier extra maanden wordt in principe niet gebruikt tenzij dit vanwege individuele omstandigheden noodzakelijk is. Hiermee blijft de maatwerkoptie open, maar wordt de duur van de proefplaats wel beperkt.
- Er zijn artikelen opgenomen rondom het nieuwe wettelijke recht voor werkgevers en -nemers om een re-integratie voorziening aan te vragen bij de gemeente. Dit is vooral bedoeld voor als er onenigheid is tussen gemeente en werkgever of -nemer; in dit geval kunnen betrokkenen via een aanvraag een (afwijzende) beschikking afdwingen, en daarmee tegen het besluit in bezwaar gaan. Het beleid van het college is erop gericht

dit zo min mogelijk voor te laten komen en dit in goed overleg tussen consulent, werkgever en werknemer te regelen.

- Er worden kwaliteitseisen voor jobcoaching toegevoegd. Hierbij is gekozen voor kwaliteitskeurmerken die binnen de sector gebruikelijk zijn (zoals die van Noloc, de Beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches), of anderszins aantoonbare geschiktheid. Dit is redelijk breed gedefinieerd om hierin geen goede partijen uit te sluiten, maar wel meer grip op de kwaliteit van de ingezette jobcoach te hebben.
- Interne werkbegeleiding wordt als middel toegevoegd. Dit is een vorm van persoonlijke begeleiding op het werk die niet wordt geboden door een professionele jobcoach, maar door een collega-werknemer. Deze werknemer krijgt hiervoor van de werkgever een training als 'Harrie Helpt'.
- Voor de instrumenten vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten bij visuele of motorische handicap, meeneembare voorzieningen, en werkplekaanpassingen worden voorwaarden in de verordening opgenomen. Deze voorwaarden zijn algemeen van aard, om hierbij maatwerk mogelijk te houden.

Daarnaast zijn de volgende wijzigingen meegenomen die niet direct voortkomen uit het breed offensief, maar uit het Re-integratie en Participatiebeleid:

- Algemeen komt er meer focus op het participatiedeel van de verordening, aansluitend op het Re-integratie en Participatiebeleid. Daarom wordt de verordening hernoemd van de 'Re-integratieverordening Participatiewet' naar de 'Re-integratie- en participatieverordening Participatiewet'.
- De losse verordening over de tegenprestatie vervalt en wordt hierin opgenomen onder de naam 'perspectiefaanbod'. Het perspectiefaanbod biedt, aansluitend op de aanpassingen vanuit de Participatiewet in Balans, allereerst inwoners de gelegenheid zelf hun maatschappelijke participatie vorm te geven. Zijn zij hier niet toe in staat, dan komt het college met het genoemde perspectiefaanbod. Pas als dit perspectiefaanbod, ondanks herhaalde pogingen de inwoner te motiveren, niet wordt opgepakt door die inwoner, legt het college de participatieplicht op. Hiermee is het perspectiefaanbod verwerkt in de verordening op een manier die aansluit bij de landelijke wetgeving.
- Nazorg na uitstroom uit de uitkering wordt expliciet als instrument meegenomen in de verordening.
- De uitstroompremie vervalt. Deze uitstroompremie had een zeer beperkte doelgroep en werd weinig gebruikt. Het effect was ook zeer beperkt: veel inwoners vergaten dit aan te vragen, en het blijkt niet effectief om inwoners tot uitstroom te motiveren. Het college legt in plaats hiervan meer nadruk op nazorg en daarmee op duurzame

uitstroom, omdat het verwacht dat dit een positiever effect zal hebben op uitkeringsgerechtigden die aan het werk gaan.
- De formele scheiding tussen voorzieningen die worden ingezet voor kort en lange afstand tot de arbeidsmarkt is opgeheven, zodat de voorzieningen echt als maatwerk kunnen worden ingezet wanneer dit het meeste toegevoegde waarde heeft.
- Er wordt meer richting gegeven aan wanneer scholing wel of niet kan worden toegekend – echter nog altijd algemeen genoeg om maatwerk te kunnen bieden.
- De begrippen proefplaats, participatieplaats, leerwerkplek, oriëntatieplaats en werkstage worden duidelijker uit elkaar gehaald en samengevoegd tot proefplaats, participatieplaats en leerwerkplek.
- Er vervalt een aantal artikelen waarin zaken worden geregeld die ook in landelijke wetgeving worden geregeld en daardoor overbodig zijn, of om andere redenen niet langer relevant zijn voor de verordening. Dit gaat om de artikelen 9a Alternatief beschut werk, 10 Ondersteuning bij leer-werk traject, 12 No-risk polis, 14 Diagnostisch onderzoek, 15 Re-integratietraject, 16 Bemiddeling, en 17 Oriëntatieplaatsen (artikelnummers verwijzen naar de oude verordening).
- Het artikel over 'vergoedingen' (waaronder de kilometervergoeding) vervalt in de verordening en wordt in de beleidsregels opgenomen.

Beoogd effect

Deze wijzigingen dragen bij aan de doelstellingen van het breed offensief: regels vereenvoudigen en inzichtelijker maken. Daarnaast draagt de aangepaste verordening bij aan de doelstellingen uit het RP-beleid: (1) beperking van (her)instroom in de uitkering; (2) duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie; en (3) doorstroom van de participatiegroep.

Argumenten

1.1 Het voorstel geeft uitwerking aan het wettelijk breed offensief

Door deze aanpassing worden de aanpassingen vanuit het breed offensief verwerkt op een manier die de regels eenvoudiger en inzichtelijker maakt. Ook geven deze aanpassingen uitvoering aan de bredere verordeningsplicht die gemeenten met het breed offensief hebben gekregen, en waarmee verplicht werd zaken als kwaliteitseisen aan jobcoaches, het proces rondom loonkostensubsidie en de voorwaarden van proefplaatsen in de verordening op te nemen.

1.2 Regionale afstemming geeft overzichtelijkheid voor werkgevers

Door de regionale afstemming is voor werkgevers het eenvoudiger een werknemer binnen de

arbeidsmarktregio aan te nemen, waarbij het voor de werkgever niet uit maakt uit welke gemeente deze werknemer afkomstig is.

1.3 Prioriteiten uit RP-beleid wordt in de verordening verwerkt
Een aantal wijzigingen komt direct voort uit de doelstellingen van het Re-integratie en Participatiebeleid, dat in september 2023 door de gemeenteraad is vastgesteld. Specifiek geeft de extra focus op nazorg die in de verordening is opgenomen uitvoering aan doelstelling 1 (beperking van (her)instroom in de uitkering). Zowel bovenstaande wijzigingen als degenen die uit het breed offensief voortkomen dragen bij aan doelstelling 2 van het RP-beleid (duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie), onder meer door meer duidelijkheid over de inzetbare instrumenten te geven en extra mogelijkheden voor individueel maatwerk te bieden. Ten slotte geven de invulling van het perspectiefaanbod en de mogelijkheden tot bieden van ondersteuning bij maatschappelijke participatie uitvoer aan doelstelling 3 (doorstroom van de participatiegroep).

Kanttekeningen
1.1 Breed offensief ging per 1 juli 2023 in
Het breed offensief is per 1 juli 2023 in gegaan. Voorschoten is dus te laat met het doorvoeren van de wijzigingen in de verordening. Omdat de werkwijze van de uitvoering hier al wel waar mogelijk op is aangepast, heeft dit geen inhoudelijk risico opgeleverd.

1.2 Werkgeversbenadering regionaal, werknemers lokaal
Afstemming op werkgeversniveau is regionaal gezocht, omdat werkgevers zich niet beperken tot de grenzen van gemeenten. Voor werknemers is dit minder relevant, waardoor instrumenten die op werknemers gericht zijn niet regionaal zijn geharmoniseerd.

1.3 Uitwerking verder in beleidsregels
De verordening geeft in grote lijnen uitwerking aan het RP-beleid, maar dit moet nog nader worden aangevuld. Dit gebeurt aan de hand van aanpassingen van de beleidsregels re-integratie, welke snel op deze verordening zullen volgen.

Inwonersparticipatie en communicatie
De werkgroep Werk en Inkomen van de Adviesraad Sociaal Domein is op 23 augustus 2023 mondeling bijgepraat over de inhoud van het breed offensief. Hun input tijdens dit overleg heeft ook tot enkele wijzigingen in de voorgestelde verordening geleid. De conceptverordening is aan hen voorgelegd, waarop de Adviesraad met een advies kwam dat in bijlage is opgenomen. Communicatie van de wijzigingen aan werkgevers en overige partners verloopt via de arbeidsmarktregio, onder meer via de instrumentengids Dennis.

Financiën

Deze aangepaste verordening is een uitwerking van het eerder vastgestelde Re-integratie en Participatiebeleid. Met het vaststellen van dat beleid zijn ook enkele budgetwijzigingen vastgesteld. Hiermee is de extra benodigde capaciteit voor het uitvoeren van de in deze verordening opgenomen aandacht voor de participatiegroep al gedekt.

Juridisch kader

Het aanpassen van de verordening is een raadsbevoegdheid. In de Participatiewet wordt geregeld dat in de verordening een aantal zaken moet worden geregeld. Tijdens de aanpassingen van het breed offensief zijn hier zaken aan toegevoegd. Om aan die wettelijke verordeningsplicht te voldoen, is aanpassing van de verordening noodzakelijk.

Risico's

De financiële impact van deze wijzigingen zal naar verwachting zeer beperkt zijn en passen naar verwachting binnen de huidige re-integratie budgetten. Wel is er een klein financieel risico dat de extra aandacht voor de re-integratie instrumenten ertoe leidt dat zaken als werkplek-aanpassingen of vervoersvoorzieningen nu vaker worden ingezet. Ook de interne werkbegeleiding als nieuw middel zal mogelijk vaker worden ingezet. De verwachting is dat deze kosten binnen de re-integratie budgetten vallen, maar dit wordt wel gemonitord om bij te kunnen sturen wanneer deze kosten hoger uitvallen dan verwacht.

Duurzaamheid

Niet van toepassing.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders,

E.A. van Wattingen,
gemeentesecretaris

drs. N. Stemerdink,
burgemeester

Besluit

Zaaknummer: Z/23/08072/370854

De raad van de gemeente Voorschoten;

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

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Voorschoten;

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van dinsdag 14 november 2023,

besluit:
De 'Re-integratie en participatieverordening Participatiewet Voorschoten 2023' vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- Bbz: Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004.
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- duurzame arbeidsinschakeling: uitstroom uit de uitkering naar betaald werk langer dan 6 maanden;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen twee jaar;
- interne werkbegeleiding: door een collega-medewerker van de werkgever 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 (nieuwe) werknemer op een werkplek;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen twee jaar;

- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door een persoon uit dienst directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- perspectiefaanbod: de lokale invulling van de wettelijke tegenprestatie; door het college aangeboden maatschappelijke participatie aan personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van sociale activering, scholing of vrijwilligerswerk;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is; en
- wet: Participatiewet;

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of 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.
2. Het college zendt vierjaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
    a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
    b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
    c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
    e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
    b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
    g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere

wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Leerwerkplek

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een leerwerkplek (ook wel genoemd: werkstage) gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een leerwerkplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie, om daarmee de kans op duurzame arbeidsinschakeling te vergroten.
3. Het college plaatst de persoon 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 leerwerkplek;
    b. de duur van de leerwerkplek;
    c. de wijze waarop wettelijke aansprakelijkheid is geregeld; en
    d. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover arbeidsinschakeling of een activiteit gericht op arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Het scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    a. het scholingstraject vergroot de kans op arbeidsinschakeling door middel van het verwerven van kennis en leren van vaardigheden;
    b. er is voor de belanghebbende geen passende mogelijkheid tot volgen van via het Rijk bekostigd onderwijs;
    c. het scholingstraject sluit aan bij de kwaliteiten en capaciteiten van de belanghebbende; en
    d. de kosten van het scholingstraject wegen naar oordeel van het college op tegen de (maatschappelijke) baten.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de noodzaak, het doel, het type, de vorm, de duur en de kosten van een scholingstraject.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, de volgende voorzieningen:
    a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
    b. uitsplitsing van taken; of
    c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Wanneer personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben niet direct kunnen starten met de dienstbetrekking, kan het college tot het moment van

aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, de volgende voorzieningen aanbieden:

a. leerwerkplek zoals bedoeld in artikel 4;
b. sociale activering zoals bedoeld in artikel 5;
c. scholing als bedoeld in artikel 7;
d. persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in artikel 20;
e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening; of
f. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 6.2 van de Verordening maatschappelijke ondersteuning gemeente Voorschoten 2015.

3. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college extra dienstbetrekkingen beschut werk voor zover het door de raad aanvullend beschikbaar gestelde budget voor beschut werk toereikend is.
4. De extra dienstbetrekkingen beschut werk worden op volgorde van het verkrijgen van de indicatie beschut werk toegekend aan de doelgroep.

Artikel 10. Werkgeverscheque

1. Het college kan een werkgeverscheque verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst sluit.
2. De werkgeverscheque kan worden aangevraagd voor de uitkeringsgerechtigde die
   a. nog niet bij de werkgever in dienst is;
   b. niet eerder bij de werkgever in dienst is geweest; en
   c. geen andere inkomsten uit arbeid heeft.
3. De werkgeverscheque wordt eenmalig verstrekt bij een dienstverband van minimaal zes maanden. Bij eventuele voortijdige beëindiging van het dienstverband wordt de werkgeverscheque naar rato toegekend.
4. De werkgeverscheque wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
5. De werkgeverscheque wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
6. Verdere voorwaarden aan de werkgeverscheque staan genoemd in de instrumentengids Dennis.

Artikel 11. Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan aan een belanghebbende een, op duurzame arbeidsinschakeling gericht, persoonsgebonden re-integratiebudget verstrekken.

2. Een persoonsgebonden re-integratiebudget wordt verstrekt voor noodzakelijke activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, welke in principe in natura worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de toepassing van het persoonsgebonden re-integratiebudget als bedoeld in lid 1.

Artikel 12. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. Het college maakt daarbij geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden, tenzij dit vanwege individuele omstandigheden noodzakelijk is, zoals om een loonwaardemeting uit te kunnen voeren.
2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
    a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
    b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op duurzame arbeidsinschakeling;
    c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
    d. de werkzaamheden van de persoon 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 persoon, 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 persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 5.

Artikel 13. Voorbereidingstraject op het ondernemerschap

1. Het college kan aan een belanghebbende een voorbereidingstraject op het ondernemerschap aanbieden.
2. Het college neemt bij de uitvoering van een voorziening als bedoeld in lid 1 de geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder het Besluit bijstandverlening zelfstandigen, in acht.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de criteria voor het starten van een traject gericht op ondernemerschap en de wijze waarop deze trajecten worden vorm gegeven.

Artikel 14. Nazorg

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep die uit de uitkering stroomt naar betaald werk, tot zes maanden na het verlaten van de uitkering nazorg verlenen. Deze periode kan als dit naar oordeel van het college nodig is worden verlengd met maximaal nog eens zes maanden.
2. Het college kan nadere regels vaststellen met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

Hoofdstuk 4. Maatschappelijke participatie en perspectiefaanbod

Artikel 15. Perspectiefaanbod

1. Het college heeft belanghebbenden toestemming zelf hun maatschappelijke participatie vorm te geven, tenzij:
    a. de activiteiten de arbeidsinschakeling belemmeren; of
    b. de activiteiten regulier werk op de arbeidsmarkt verdringen.
2. Wanneer een belanghebbende met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt naar oordeel van het college zelf zijn of haar maatschappelijke participatie ondersteuning nodig heeft bij het vormgeven van de maatschappelijke participatie, kan het college aan belanghebbende een perspectiefaanbod doen.
3. Het perspectiefaanbod wordt door het college via individueel maatwerk vastgesteld op basis van de mogelijkheden en beperkingen van de belanghebbende.
4. Het instrument perspectiefaanbod heeft geen generiek verplichtend karakter.
5. Als de individuele omstandigheden er naar oordeel van het college om vragen, kan in uitzonderlijke individuele gevallen via maatwerk conform de wet de participatieplicht worden opgelegd.
6. Het college werkt via beleidsregels het perspectiefaanbod nader uit.

Artikel 16. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie

1. Het college kan belanghebbende ondersteuning bieden bij het vinden en behouden van passende maatschappelijke participatie.
2. Het college kan nadere regels vaststellen met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

Hoofdstuk 5. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 5.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 17. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel van toepassing.
2. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
3. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 5.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 18. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
    a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij deze persoon VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
    b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;

c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week, of heeft de intentie de arbeidsduur op te bouwen naar minimaal 12 uur per week;
d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever 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 opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 19. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
4. Op basis van het onderzoek neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 20. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. 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 persoon integraal kan worden ondersteund.

2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf 5.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 21. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching als volgt verstrekken:
   a. in natura, door middel van inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband of in opdracht van het college;
   b. in natura, door middel van inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband of in opdracht van een overheidsorgaan waarbij de voorziening is ingekocht; of
   c. als subsidie in de vorm van een jobcoachcheque aan de werkgever of jobcoachorganisatie.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij 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. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden bij andere voorzieningen, anders dan in dienstverband, gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 22. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 23. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet:
    a. in het bezit zijn van het keurmerk Register Jobcoach van de beroepsvereniging Noloc, of een naar oordeel van het college vergelijkbaar keurmerk;
    b. een Noloc geaccrediteerde opleiding volgen; of
    c. binnen een redelijke termijn starten met een Noloc geaccrediteerde opleiding.
2. Indien de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt als subsidie, als bedoeld in artikel 20, eerste lid, onder c, is in afwijking van het eerste lid geen keurmerk Register Jobcoach van de beroepsvereniging Noloc nodig. Bij deze vorm van jobcoaching geeft het college voorkeur aan een jobcoach in dienst bij een werkgever of jobcoachorganisatie die beschikt over het Blik op Werk-keurmerk of het OVAL-keurmerk;
3. Indien de jobcoach niet over een (h)erkende kwaliteitstandaard beschikt, gaat de gemeente in overleg om minimale kwaliteitswaarborgen af te spreken.
4. Een jobcoach als bedoeld in het tweede lid mag geen directe collega of leidinggevende van de werknemer zijn.
5. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de voorwaarden zoals vermeld in de instrumentengids Dennis.

Artikel 24. 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 17 tot en met 22 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 25. Jobcoachcheque

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever in de vorm van een jobcoachcheque.
2. Een jobcoachcheque, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 17 tot en met 22, kan worden verleend als:
    a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
    b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
    c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
    d. de persoon voor wie de jobcoachcheque wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren 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.

Artikel 26. Interne werkbegeleiding

1. Het college kan, ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking, een subsidie verlenen aan een werkgever voor de aantoonbare meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van interne werkbegeleiding, indien de persoon voor het kunnen verrichten van zijn werk is aangewezen op begeleiding, die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat.
2. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt uitsluitend verleend indien:
    a. de noodzaak hiertoe is gebleken uit een objectieve loonwaardemeting;
    b. de intern werkbegeleider een training heeft gevolgd, die hem in staat stelt werkbegeleiding te bieden aan een persoon met een arbeidsbeperking; en
    c. de intern werkbegeleider op vaste tijden beschikbaar is.
3. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer, maar bedraagt maximaal zes maanden.
4. Indien de werknemer, na de periode als bedoeld in het derde lid, nog niet in staat is zijn werkzaamheden, zonder ondersteuning van een intern werkbegeleider te verrichten, kan deze eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal zes maanden.
5. De voorwaarden voor deze voorziening zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Paragraaf 5.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 27. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
    a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
    b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.

4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 28. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 29. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 30. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 31. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019, de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Voorschoten 2017 en de Verordening tegenprestatie Participatiewet Voorschoten 2015 worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de

voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019 voor de duur:

a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.

3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 32. Hardheidsclausule

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

Artikel 33. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratie- en participatieverordening Participatiewet Voorschoten 2023.

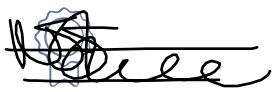
Aldus vastgesteld in de openbare vergadering
van de raad der gemeente Voorschoten,
gehouden op donderdag 7 december 2023

de griffier,



drs. B.J. Urban

de voorzitter,



drs. N. Stemerdink

Toelichting

Algemeen

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. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval aanbiedt.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

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

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

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 5. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

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

Duurzame arbeidsinschakeling

Met duurzame arbeidsinschakeling wordt bedoeld uitstroom uit de uitkering naar betaald werk voor een periode langer dan 6 maanden (6 maanden en 1 dag). In de praktijk streeft het college altijd naar uitstroom voor een nog veel langere periode, liefst definitief.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen twee jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij

zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 25.

Jobcoaching
Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 22.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen twee jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Overige voorzieningen
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke

ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een “Harrie” genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Voor de een aantal in deze verordening genoemde voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), participatievoorziening beschut werk (artikel 9), en proefplaats (artikel 12).

Voor de overige voorzieningen geldt dat het college ervoor kiest om deze niet strikt te beperken tot één doelgroep, maar de voorziening toe te kennen waar dit voor de individuele situatie van de inwoner het meeste toegevoegde waarde heeft.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, eerste lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt vierjaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de adviesraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, tweede lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en

moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Weigeringsgronden
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 voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 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 het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden
Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee

aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540) Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Afstemming
Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. De afweging hierbij is welke optie leidt tot snelle en duurzame uitstroom, afgewogen tegen de kosten van de voorziening. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (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.

Artikel 4. Leerwerkplek
In dit artikel wordt de term ‘leerwerkplek’ gehanteerd; deze voorziening is elders ook wel bekend als een werkstage. Een leerwerkplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

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

Doelgroep aanbieden leerwerkplek
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een leerwerkplek aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Doel van de leerwerkplek
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de leerwerkplek, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De leerwerkplek kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de leerwerkplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid is bepaald dat voor de leerwerkplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage of proefplaatsing worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Ook de duur en de wijze van aansprakelijkheid worden in de schriftelijke overeenkomst geregeld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een leerwerkplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing
In het derde lid is bepaald dat de leerwerkplek uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan

als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 5. Sociale activering

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

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt. (Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.)

Doelgroep sociale activering

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering. (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400)

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden

en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Geen verdringing
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Artikel 6. Detacheringsbaan
De Participatiewet 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 persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde 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 inhoud van het werk. Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de leerwerkplek.

Artikel 7. Scholing
Voorwaarden
In het tweede lid staan enkele eisen aan scholingstrajecten vermeld. Deze zijn zeer algemeen geformuleerd, om maatwerk hierin mogelijk te maken. Uit het derde lid volgt dat het college nadere regels kan stellen rondom de noodzaak, het doel, het type, de vorm, de duur en de kosten van een scholingstraject.

Startkwalificatie
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee of hoger (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het vierde lid.

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaats.

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

Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega’s zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt

opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. (Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12) Er is gekozen voor een premie van telkens 100 euro per zes maanden.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk
Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet) (Kamerstukken II 2016/17, 34578, nr. 3, blz. 20 – 21). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). (Kamerstukken II 2016/17, 34578,nr. 3, blz. 22)

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht werkzaamheden ten behoeve van vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven. (Kamerstukken II 2016/17, 34578, nr. 3, blz. 21.)

Stap 2: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. (Kamerstukken II 2016/17, 33161, nr. 113)

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publieke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. (Kamerstukken II 2016/17, 34578, nr. 3, blz. 21) Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb. (Kamerstukken II 2016/17, 34578, nr. 3, blz. 21)

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar. (Kamerstukken II 2016/17, 34578, nr. 3, blz. 6-7)

Additionele plekken beschut werk
De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Een hoger aantal beschut werkplekken wordt gerealiseerd voor zover door de raad aanvullend beschikbaar gestelde budget voor beschut werk hiervoor toereikend is. De extra plekken worden aan de belanghebbenden toegekend op basis van de volgorde waarin de belanghebbende de indicatie beschut werk hebben verkregen.

Artikel 10. Werkgeverscheque
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie
Het doel van de werkgeverscheque is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een werkgeverscheque aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125)

Geen verdringing
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Noodzakelijk
De werkgeverscheque kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer zonder werkgeverscheque ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt deze niet verstrekt. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot verstrekking van de werkgeverscheque aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

Artikel 11. Persoonsgebonden re-integratiebudget
Het college kan aan een belanghebbende een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) aanbieden. Dit maakt het mogelijk om op basis van individueel maatwerk re-integratie voorzieningen te verstrekken, ook als deze niet strikt binnen de in beleid genoemde opties passen. Waar mogelijk worden deze voorzieningen in natura verstrekt.

Artikel 12. Proefplaats
Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, 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". Dit artikel geeft hier invulling aan. Het college kiest ervoor om deze proefplaats te beperken tot twee maanden, en geen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden. Waar dit vanwege individuele omstandigheden nodig is, kan worden afgeweken van de standaardduur van twee maanden door dit te individualiseren.

Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zesde lid).

Artikel 13. Voorbereidingstraject op het ondernemerschap
Ook werkzaamheden als zelfstandige vallen onder het begrip algemeen geaccepteerde arbeid en kunnen leiden tot duurzame uitstroom. In het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) zijn in artikel 2 en artikel 29 bepalingen opgenomen voor een voorbereidingstraject, de kosten en de duur daarvan. Voor de volledigheid en duidelijkheid is het voorbereidingstraject ook als een voorziening opgenomen in deze verordening. Voor de Bbz zullen aparte beleidsregels worden opgesteld.

Artikel 14. Nazorg
Het college kan een uitkeringsgerechtigde die uitstroomt naar werk tot een half jaar na uitstroom nazorg bieden. Deze nazorg is bedoeld om de inwoner te ondersteunen in de aanpassing van werk naar uitkering, onder meer op het gebied van financiën. Zo kan een toeslagencheck onderdeel van deze nazorg zijn.

Artikel 15. Perspectiefaanbod
Het perspectiefaanbod is de lokale vertaling van het landelijke middel de tegenprestatie. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder maar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding verplicht naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Het college geeft de tegenprestatie vorm als perspectiefaanbod.

Vanuit de wens de belanghebbende zo veel mogelijk eigenaar te laten zijn van zijn of haar maatschappelijke participatie, is het uitgangspunt dat zij deze zelf vormgeven. Hierbij kan worden gedacht aan activiteiten als mantelzorg of vrijwilligerswerk. Wanneer een belanghebbende hier niet zelf toe in staat is of dit naar oordeel van het college onvoldoende doet, kan het college een perspectiefaanbod doen waarin een vorm van maatschappelijke participatie wordt voorgesteld. Dit is individueel maatwerk, afgestemd op de mogelijkheden en beperkingen van de belanghebbende.

Lid 4 regelt dat dit perspectiefaanbod geen verplichtend karakter heeft. Mocht het echter vanwege bijzondere omstandigheden naar oordeel van het college nodig zijn, dan kan het college eventueel echter wel de participatieplicht opleggen, zoals geregeld in de wet. Dit staat nog genoemd in lid 5. Bij bijzondere omstandigheden kan worden gedacht aan een belanghebbende die duidelijk wel vermogen heeft om te participeren, maar ondanks herhaald perspectiefaanbod van de gemeente weigert hieraan deel te nemen en waarvan wordt verwacht dat het ‘zetje’ van de het opleggen van de participatieplicht de belanghebbende kan activeren om vervolgens uit eigen beweging stappen in de maatschappelijke participatie te zetten.

Artikel 16. Ondersteuning bij maatschappelijke participatie
Als een belanghebbende maatschappelijk wil participeren, al dan niet via een perspectiefaanbod, dan kan het college hier ondersteuning bij bieden als dit nodig is. Gedacht

kan worden aan hulp bij het zoeken naar een geschikte plaats voor vrijwilligerswerk, maar ook aan het verstrekken van voorzieningen voor belanghebbenden met een beperking. Hierbij zal het college wel altijd de kosten tegen de (maatschappelijke) baten afwegen; deze afweging is altijd maatwerk.

Het college kan nadere beleidsregels vaststellen over deze ondersteuning bij maatschappelijke participatie.

Artikel 17. 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 Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Het 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 Participatiewet 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 tweede lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon 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.

Het derde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

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

Artikel 18. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. 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 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, 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 (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). 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 (d, e en f). 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 baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 19. Aanvraagprocedure 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 Participatiewet "op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt" en onderdeel g "op welke wijze waar nodig voor een

persoon 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 Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zesde 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 20. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet 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 Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

Artikel 21. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. 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 dienstverband bij een werkgever.

Artikel 22. 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 persoon 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, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Het tweede 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 22 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 23. Jobcoaching
De eerste tot en met vierde leden vormen een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, 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.

Het vijfde lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningsplicht. In de instrumentengids Dennis is altijd terug te vinden onder welke voorwaarden jobcoaching kan worden verstrekt.

Artikel 24. Jobcoaching in natura
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet 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 25. Jobcoachcheque
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere 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. Het college hanteert de jobcoachcheque als middel om deze subsidie te

verstrekken.

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 Reïntegratiebesluit.

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 bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente, of in dit geval via de instrumentengids Dennis. 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 persoon 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.

Artikel 26. Interne werkbegeleiding
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet 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.

Artikel 27. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 17, 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 3, derde lid, 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 28. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet 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 persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 17.

Artikel 29. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet 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 is 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 persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 17. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 30. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. 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).

Artikel 31. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 30 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht

aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen
Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (derde lid). 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 persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2017 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet Voorschoten 2019 van toepassing (vierde lid).