Bijlage
Schematische toelichting verordening re-integratie Participatiewet gemeente Heerlen 2023 (alleen een beschrijving op hoofdlijnen).

HUIDIGE VERORDENING	NIEUWE VERORDENING

Sociale activering	**Sociale activering**
In de huidige verordening is sociale activering opgenomen. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, als onderdeel van een re-integratietraject. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.	Idem als in de bestaande verordening, met de toevoeging, dat sociale activering kan worden ingezet voor personen die niet of langer dan een jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt Ook is een lid toegevoegd waarin is bepaald dat het college uitsluitend activiteiten aanbiedt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Participatieplaats	**Participatieplaats**
Als zodanig niet in huidige verordening.	Toegevoegd aan nieuwe verordening met bepaling dat een participatieplaats enkel kan worden ingezet voor personen die niet of langer dan een jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. En met toekenning van een jaarlijkse premie ad € 200,-- per kalender jaar bij voldoende inspanning.

Scholing	**Scholing**
Aanbieden van scholing is als re-integratie instrument opgenomen in de verordening.	Geen verschil t.o.v. de bestaande verordening

Verbetering basisvaardigheden	**Verbetering basisvaardigheden**
Deze voorziening is niet opgenomen in de huidige verordening.	Deze voorziening kan worden aangeboden aan personen die belemmeringen ervaring op het gebied van taal- reken en digitale vaardigheden.

Proefplaats	**Proefplaats**
In de huidige verordening is vastgesteld dat een proefplaatsing (m.b.v. uitkering) mogelijk is gedurende maximaal 3 maanden. Een proefplaatsing is voor personen die in staat regulier aan het werk te gaan, maar waarbij is dat zowel de werkzoekende als de werkgever het vertrouwen in de match te krijgen. Wanneer daar geen vraag over bestaat dan is een proefplaatsing niet aan de orde. Aan deze proefplaatsing is de voorwaarde verbonden dat er een betaald dienstverband op volgt. Aan dit dienstverband mag aansluitend geen proeftijd meer worden verbonden.	In de nieuwe verordening is deze proefplaatsing (m.b.v. uitkering) ook opgenomen. Wij hebben opgenomen, dat een proefplaatsing mogelijk is voor 2 maanden met mogelijkheid tot verlenging tot maximaal 4 maanden.. De proefplaatsing kan alleen worden verlengd indien het college dat noodzakelijk acht voor het bereiken van duurzame uitstroom. Er geldt de voorwaarde dat er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Participatievoorziening beschut werk	**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). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk is in deze verordening vastgelegd dat het college voorzieningen kan aanbieden die in deze verordening zijn bepaald en die zijn gericht op arbeidsinschakeling tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt. Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt jaarlijks bepaald in een Algemene Maatregel van Bestuur AMvB). De gemeenteraad heeft de bevoegdheid om in aanvulling daarop in de verordening een additioneel aantal beschutte werkplekken op te nemen. In onze verordening hebben wij dat echter niet opgenomen, omdat uit de uitvoering blijkt dat het aantal plekken, dat in de AMvB wordt vastgesteld ruim voldoende is.	De voorziening beschut werk blijft ongewijzigd van kracht waarbij in de nieuwe verordening specifiek is vastgelegd dat het college de volgende voorzieningen kan aanbieden: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken**;** of c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden: a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning; b. sociale activering als bedoeld in artikel 5; c. scholing als bedoeld in artikel 7; d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11; of e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. Ongewijzigd blijft het volgende: Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt jaarlijks bepaald in een Algemene Maatregel van Bestuur AMvB). De gemeenteraad heeft de bevoegdheid om in aanvulling daarop in de verordening een additioneel aantal beschutte werkplekken op te nemen. In onze verordening hebben wij dat echter niet opgenomen.

Ondersteuning leer-werktraject	**Ondersteuning leer-werktraject**
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.	Idem als in de bestaande verordening

Deze laatste categorie is uitgesloten van deze ondersteuning indien ze alsnog studiefinanciering kunnen ontvangen.	

Persoonlijke ondersteuning	**Persoonlijke ondersteuning**
Persoonlijke ondersteuning gaat om een voorziening, waarmee gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteund wordt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.	Idem als in de bestaande verordening

Tijdelijke loonkostensubsidie	**Tijdelijke loonkostensubsidie**
Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie (anders dan in artikel 10c en 10d PW) voor maximaal 2 jaar verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50% gedurende de eerste 6 maanden. Richting het einde van de 6 maanden, dient een loonwaarde meting op de werkplek plaats te vinden. Mocht iemand in het tweede jaar nog steeds niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, zal de deelnemer via de praktijkroute in het doelgroepenregister worden opgenomen en wordt de loonkostensubsidie omgeklapt van een tijdelijke loonkostensubsidie naar een loonkostensubsidie banenafspraak.	In de nieuwe verordening is deze regeling ook opgenomen met de toevoeging dat de loonkostensubsidie uitsluitend wordt verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Overige vergoedingen	**Overige vergoedingen**
In de huidige verordening is bepaald dat het college in ieder geval vergoedingen kan verstrekken voor de kosten van kinderopvang en voor reiskosten.	In de nieuwe verordening is dat iets ruimer omschreven. Het college kan vergoedingen verstrekken voor: a. de eigen bijdrage voor de kinderopvangkosten ter aanvulling op vergoeding vanuit de belastingdienst. Het college kan nadere voorwaarden stellen voor de vergoeding van deze eigen bijdrage; b. reiskostenvergoeding onder door het college nader te bepalen voorwaarden; c. cursus- en scholingskosten die verband houden met de functieplaatsing, onder

	door het college nader te bepalen voorwaarden; d. overige kosten verband houdende met re-integratie.

Niet opgenomen in de nieuwe verordening zijn:

No-riskpolis	No-riskpolis (vervallen)
De no-riskpolis (art. 12 huidige verordening) is een verzekering die ervoor zorgt dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer die behoort tot de doelgroep met arbeidsbeperkingen ziek wordt.	In de nieuwe verordening is de no-risk polis vervallen, omdat deze voorziening door het Rijk is ondergebracht bij het UWV. Voordeel daarvan is dat dit landelijk uniform is geregeld.

Hieronder de <u>nieuwe</u> specifieke bepalingen volgens het Breed offensief

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).

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.

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).

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.

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.

Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend. Ook bevat het de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk.

Jobcoaching

Dit is onder andere 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.

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.

Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

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.

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. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

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 dit.

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.

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.

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).]