Gemeente Midden-Delfland
Anna van Raesfeltstraat 37, Postbus 1, 2636 ZG Schipluiden
T (015) 380 41 11, F (015) 380 99 92
E gemeente@middendelfland.nl, I www.middendelfland.nl

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2024

Gemeente Midden-Delfland
Anna van Raesfeltstraat 37, Postbus 1, 2636 ZG Schipluiden
T (015) 380 41 11, F (015) 380 99 92
E gemeente@middendelfland.nl, I www.middendelfland.nl

De raad van de gemeente Midden-Delfland;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 23 april, zaaknummer 570309;

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

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

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein van 14 maart 2024;

besluit

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Midden-Delfland 2024.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Delfland;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- instrumentengids Dennis: de digitale Toolbox van de arbeidsmarktregio Haaglanden. Deze bevat een verzameling van instrumenten die kunnen worden ingezet om plaatsingen van werkzoekenden bij werkgevers te bevorderen https://instrumentengids-dennis.nl/instrumenten/;
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- jongere: personen jonger dan 27 jaar;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- 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;
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;

- uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de wet, de IOAW, de IOAZ, danwel die een aanvraag daarvoor hebben ingediend;
- UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- 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;
- wet: Participatiewet.

Artikel 2. Opdracht aan college

1. Het college draagt zorg voor het ondersteunen van personen die behoren tot de doelgroep bij arbeidsinschakeling of, indien dit (nog) niet mogelijk is, beschut werk of andere vormen van participatie, waaronder sociale activering.

2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod aan voorzieningen. Het college zal bij het bepalen van het aanbod aan voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden van de gemeente en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

3. Het college bevordert een evenwichtige verdeling van voorzieningen tussen de onderscheiden doelgroepen, alsmede een gelijke aandacht voor de verschillende personen daarbinnen.

4. Het college spant zich in om de lokale en regionale arbeidsmarkt zodanig te bewerken dat deze beter toegankelijk wordt voor de doelgroep.

5. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

6. Het college verzamelt in ieder geval voor het verslag systematisch informatie over:

   a. Uitstroom naar werk;

   b. Instroom in beschut werk; en

   c. Inzet loonkostensubsidie.

Artikel 3. Aanbieden voorzieningen

1. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan.

2. 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.

3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met andere voorzieningen die in 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.

4. Het college zorgt er bij het aanbieden van een voorziening voor dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 4. Uitvoeren voorzieningen

1. Het college kan de activiteiten in het kader van deze verordening in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, of uitbesteden aan derden.

Artikel 5. Beleidsregels

1. Het college stelt voor uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen waaronder flankerende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Hoofdstuk 2. Ondersteuning

Artikel 6. Ondersteuning door het college

1. Ondersteuning door het college betreft het adviseren over- of bieden van de meest effectieve voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, het bieden van praktische hulp en het doorverwijzen naar een andere instantie(s).

2. De ondersteuning sluit aan bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de persoon zoals deze naar het oordeel van het college bestaan.

3. Het college kan bij het toekennen van voorzieningen in geval van dringende redenen, op basis van maatwerk, afwijken van de in deze verordening genoemde voorzieningen en bijbehorende bepalingen.

Artikel 7. Aanspraak op ondersteuning

1. Overeenkomstig het artikel 10 van de wet kan een persoon die behoort tot de doelgroep aanspraak maken op ondersteuning door het college.

2. Geen aanspraak op ondersteuning bestaat indien:

    a. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op een voorziening;

    b. er sprake is van een voorliggende voorziening;

    c. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan diens arbeidsinschakeling/participatie;

3. Bij aanspraak van ondersteuning door een persoon jonger dan 27 jaar die uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, wordt de mogelijkheid van terugleiden naar school voor het behalen van een startkwalificatie en/of een vervolgopleiding gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie bij het beoordelen van de noodzaak betrokken.

Artikel 8. Weigering en beëindiging ondersteuning

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 of de werkgever 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ 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.

d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling of niet blijkt bij te dragen 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 tweede lid, onder c is niet van toepassing op artikel 27 (persoonlijke ondersteuning bij werk), artikel 29 (begeleiding en nazorg), artikel 30 (loonkostensubsidie kwetsbare werknemers), artikel 31 (werkgeverscheque), artikel 32 (werknemerscheque), artikel 33 (leerwerkcheque) en de specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking, als bedoeld in hoofdstuk 4.

Artikel 9. Verplichtingen

1. Voor een persoon als bedoeld in artikel 2, eerste lid van deze verordening, gelden de volgende verplichtingen:

   a. het verstrekken van de inlichtingen aan het college die nodig zijn voor het bepalen van een passende voorziening en het naar vermogen meewerken en deelnemen aan de aangeboden voorziening;

   b. na te laten hetgeen de realisatie van het traject belemmert;

   c. na te laten hetgeen de inschakeling in de arbeid belemmert;

   d. het onmiddellijk aan het college melden indien door ziekte dan wel door andere omstandigheden (tijdelijk) niet aan een of meer verplichtingen ingevolge deze verordening kan worden voldaan;

   e. het meewerken aan begeleiding en controle bij ziekteverzuim.

2. Indien in de persoon gelegen problemen aan arbeidsinschakeling in de weg staan, kan deze persoon worden verplicht zich te onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard. Het college vraagt hierbij advies aan een arts.

3. Indien de schuldsituatie van een persoon naar het oordeel van het college de participatie belemmert en de persoon niet vrijwillig meewerkt kan de persoon worden verplicht mee te werken aan een schuldhulpverleningstraject.

4. Indien het voor deelname aan een traject of voor participatie noodzakelijk is dat de persoon zijn kind(eren) laat opvangen, kan deze persoon een inspanningsverplichting worden opgelegd om direct passende kinderopvang te regelen.

Gemeente Midden-Delfland
Anna van Raesfeltstraat 37, Postbus 1, 2636 ZG Schipluiden
T (015) 380 41 11, F (015) 380 99 92
E gemeente@middendelfland.nl, I www.middendelfland.nl
cittaslow

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 10. Preventie

1. Het college zet preventieve ondersteuning en/of activiteiten in ter voorkoming van een uitkering, vroegtijdig schooluitval en/of problematische schulden.

2. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met ketenpartners.

Artikel 11. Onderzoek en diagnose

1. Gelet op de artikelen 3, tweede en derde lid, en 5 van deze verordening kan het college onderzoek verrichten voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van de belanghebbende om de mogelijkheden van arbeidsinschakeling te bepalen.

2. De wijze waarop het onderzoek plaatsvindt, wordt bepaald door het college en kan bestaan uit het verrichten van door het college opgelegde activiteiten.

Artikel 12. Bemiddeling naar werk

1. Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bemiddelen op een concreet baanaanbod.

Artikel 13. Sollicitatietraining

1. Het college kan aan de belanghebbende een training aanbieden die de sollicitatievaardigheden bevordert en de re-integratie op de arbeidsmarkt ondersteunt.

Artikel 14. Assessment

1. Het college kan aan de belanghebbende een assessment aanbieden. Het doel van het assessment is de vaardigheden, kwaliteiten en specifieke kansen op de arbeidsmarkt van een persoon in kaart te brengen. Middels het verrichten van onbetaalde arbeid inzicht verkrijgen in de mogelijkheden van de belanghebbende.

Artikel 15. Werkfittraject

1. Het college kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden dat is gericht op het werkfit maken.

2. Een werkfittraject kan worden ingezet als voorbereiding op bemiddeling naar werk.

3. Het doel van een werkfittraject is:

    a. het versterken van de werknemersvaardigheden;

    b. het verbeteren van persoonlijke effectiviteit;

    c. het verkennen van de arbeidsmarkt.

4. Bij een werkfittraject wordt gebruik gemaakt van verschillende technieken en modules zoals: aanleren arbeidsritme, assertiviteitstrainingen, empowerment, leren omgaan met beperkingen, versterken fysieke- en/of psychische fitheid, beroepskeuzeadvies, vaktrainingen, competentietesten en/of snuffelstages.

Artikel 16. Maatschappelijke participatietraject

1. Het college kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden dat is gericht op maatschappelijke participatie.

2. Het doel van het maatschappelijke participatie traject is:

    a. het verminderen dan wel opheffen van de in de persoon of diens sociale omgeving gelegen belemmeringen die participatie bemoeilijken;

    b. het verbeteren van zelfstandige maatschappelijke participatie; of

    c. toeleiding naar een werkfittraject of bemiddeling naar werk.

3. Bij een maatschappelijke participatietraject wordt gebruik gemaakt van verschillende activiteiten zoals coaching, (groeps-)trainingen, hulpverleningsactiviteiten, herstelbegeleiding en het uitvoeren van (maatschappelijk nuttige) activiteiten.

Artikel 17. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.

2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 18. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

    a. behoort tot de doelgroep; en

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

2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie waarbij het gaat om onbeloonde additionele werkzaamheden, gedurende maximaal zes maanden.

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

    a. de duur van de werkstage; en

    b. het doel van de werkstage; en

    c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

4. De periode als bedoeld in het tweede lid kan worden verlengd voor een periode van maximaal zes maanden, indien de doelen nog niet zijn bereikt, maar de inzet van deze voorziening vooruitgang laat zien.

Artikel 19. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt 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. Voor zover de belanghebbende, zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de wet niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen zes maanden na aanvang van de participatieplaats bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces en de werkzaamheden op de participatieplaats gedurende zes maanden niet langer dan één kalendermaand onderbroken zijn geweest.

Artikel 20. 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.

2. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie en uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen. Tevens is het doel de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.

3. De proefplaats wordt vastgelegd in een proefplaatsovereenkomst, waarin de werkgever verklaart de intentie te hebben om belanghebbende aansluitend op de proefplaats, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, een dienstbetrekking aan te bieden.

4. Het college maakt geen gebruik van de wettelijke mogelijkheid de periode als bedoeld in het eerste lid, met maximaal vier maanden te verlengen.

5. 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 arbeidsinschakeling;

c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht.

6. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.

7. 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.

8. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.

Artikel 21. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming waarbij de intentie van de ondernemer is om met de werknemer een duurzame relatie aan te gaan. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

3. De werknemer wordt niet vaker dan één keer bij dezelfde werkgever geplaatst op een detacheringsbaan.

Artikel 22. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

1. Om te bepalen of een uitkeringsgerechtigde de potentie heeft om volledig te voorzien in het levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf, kan na toestemming van het college een ondernemersbeoordeling worden uitgevoerd.

2. Aan een uitkeringsgerechtigde als bedoeld in eerste lid moet ook worden verstaan een persoon die een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of IOAZ.

3. Indien uit de ondernemersbeoordeling blijkt dat de uitkeringsgerechtigde via een zelfstandig beroep of bedrijf volledig in het levensonderhoud zou kunnen voorzien, kan een traject naar zelfstandig beroep of bedrijf worden aangeboden.

4. In afwijking van het eerste en tweede lid, kan het traject naar zelfstandig beroep ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien hij/zij in de

omstandigheden verkeert als bedoeld in artikel 11, eerste lid van de wet, artikel 5, eerste lid IOAW en artikel 5, eerste lid IOAZ en hij/zij een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep of bedrijf zonder dat toekenning van een uitkering op grond van voornoemde wetten noodzakelijk is.

5. De ondernemersbeoordeling en het traject, of onderdelen daarvan, worden gezien als re-integratie voor zover de kosten niet kunnen worden gedekt uit rijksmiddelen ten behoeve van uitvoering van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004.

Artikel 23. Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan aan een inwoner een persoonsgebonden re-integratiebudget toekennen, indien:

    a. de persoon minimaal zes maanden niet heeft gewerkt;

    b. de persoon in staat wordt geacht zelf een trajectplan op te stellen en uit te voeren en het budget te beheren, ondersteund door een professional;

    c. inzet van het persoonsgebonden re-integratiebudget uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, in maximaal twaalf maanden, tot doel heeft.

2. Het persoonsgebonden re-integratiebudget kan slechts worden ingezet indien andere instrumenten, die direct beschikbaar zijn voor werkzoekenden uit Midden-Delfland, niet passend zijn naar oordeel van het college.

3. Het persoonsgebonden re-integratiebudget dient uitsluitend tot inkoop van re-integratieactiviteiten.

4. Het trajectplan, als bedoeld in het eerste lid, onder b, bevat de activiteiten die de persoon wil inkopen en tot welk doel de activiteiten gaan leiden.

5. Indien de kosten van het trajectplan meer bedragen dan € 1.000,- is goedkeuring van de teamleider Uitvoering vereist alvorens het trajectplan uitgevoerd mag worden.

Artikel 24. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.

2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

    a. de duur van de scholing is maximaal 2 jaar;

    b. de scholing is noodzakelijk voor de kortste weg naar arbeidsinschakeling; en

    c. scholing moet bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie;

    d. scholing leidt tot het behalen van een praktijkverklaring, (deel)certificaat of erkend diploma;

e. de scholing wordt niet ingezet indien een persoon in de twee jaar voorafgaand aan het verzoek om scholing al met succes een beroepsgerichte scholing heeft afgerond.

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

4. Indien de kosten voor de scholing meer bedragen dan € 1.000,- is goedkeuring van de teamleider Uitvoering vereist alvorens de scholing kan worden ingezet.

Artikel 25. Voorzieningen ter bevordering van de Nederlandse Taal

1. Het college kan aan een persoon, ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, en dit noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid of voor het vergroten van de participatie, voorzieningen aanbieden ter bevordering van de Nederlandse taal.

2. De voorzieningen als bedoeld in het eerste lid zijn gericht op taalbeheersing en kunnen bestaan uit scholing, sociale activering, (groeps-)training, een werkstage en/of worden geïntegreerd in een maatschappelijk- en werkfittraject.

Artikel 26. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden bij leerwerktrajecten. De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leer-werktraject om uitval te voorkomen. Het betreft personen van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is en personen:

    a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of

    b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 27. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, in de vorm van jobcoaching of een subsidie voor een intern werkbegeleider, aanbieden ten behoeve van een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die een dienstbetrekking aangaat, en:

    a. de inzet van jobcoaching of de intern werkbegeleider naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de dienstbetrekking te verkrijgen en/of te behouden;

    b. de persoon voorafgaand aan de dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de wet;

2. De in het eerste lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

3. Persoonlijke ondersteuning bij werk of de subsidie voor een intern werkbegeleider als bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Artikel 28. Beschut werk

1. Het college biedt de dienstbetrekking beschut werk aan een persoon, als bedoeld in artikel 10b van de wet, van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

3. Het aanbod als bedoeld in het eerste lid geldt tot het aantal, bij ministeriële regeling, geraamde beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd.

4. Bovenop het aantal beschut werkplekken als bedoeld in het derde lid kan het college extra dienstbetrekkingen beschut werk realiseren.

5. Het aantal en de omvang van de extra dienstbetrekkingen beschut werk wordt door het college bepaald.

6. Indien er meer personen met een indicatie beschut werk zijn dan het aantal beschikbare beschutte werkplekken, beheert het college een wachtlijst beschut werk.

7. Om te bepalen aan welke personen op de wachtlijst het college een dienstbetrekking beschut werk aanbiedt, geldt de volgorde van plaatsing op de wachtlijst, waarbij de datum waarop het UWV een advies beschut werk heeft afgegeven, bepalend is.

8. 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. sociale activering als bedoeld in artikel 17;

    b. werkstage als bedoel in artikel 18;

    c. scholing als bedoeld in artikel 24;

    d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 36;

    e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

9. Alleen wanneer de voorzieningen als bedoeld in het achtste lid geen uitkomst bieden kan (arbeidsmatige) dagbesteding worden ingezet.

10. Het college stimuleert zoveel mogelijk de doorstroom van een belanghebbende met een dienstverband beschut werk naar een dienstbetrekking in het kader van de banenafspraak of een reguliere dienstbetrekking.

11. Het college kan, indien blijkt dat de belanghebbende zich niet kan ontwikkelen naar regulier werk, het dienstverband omzetten in een vast dienstverband.

Artikel 29. Begeleiding en nazorg

1. Begeleiding is het onderhouden van contact met de deelnemer tijdens diens traject met als doel de voortgang van de participatieactiviteiten en succesvolle participatie te bevorderen.

2. Nazorg is het onderhouden van contact met de deelnemer die maximaal zes maanden geleden een traject heeft beëindigd wegens werkaanvaarding.

3. Begeleiding en nazorg kunnen onderdeel zijn van een traject, maar kunnen ook als losse participatievoorziening of als aanvulling op een traject worden aangeboden.

Artikel 30. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 4, verstrekken aan een werkgever die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluit.

2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 6 maanden.

3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die voorafgaand aan de indienstneming gedurende minimaal 12 maanden geen betaalde betrekking heeft gevonden en waarvan de verwachting bestaat dat deze persoon op korte termijn zonder de ondersteuning van een loonkostensubsidie geen betaalde baan kan vinden, die zorgt voor duurzame (volledige of partiele) uitstroom uit de bijstand. Indien de verwachting is dat iemand na de voor de functie gebruikelijke inwerktijd functioneert zoals verwacht of als de verwachting is dat de persoon door krapte op de arbeidsmarkt ook zonder subsidie zou worden aangenomen wordt de subsidie niet toegekend.

4. De loonkostensubsidie 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

Artikel 31. Werkgeverscheque

1. Het college kan een werkgeverscheque verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

2. De werkgeverscheque betreft een subsidie en is bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten.

3. De werkgeverscheque kan worden aangevraagd voor een 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.

4. 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.

5. De voorwaarden voor de werkgeverscheque zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 32. Werknemerscheque

1. Het college kan als tegemoetkoming bij aantoonbare noodzakelijke kosten volgend uit re-integratie aan de belanghebbende een kostenvergoeding verstrekken.

2. In aanvulling op het eerste lid wordt de tegemoetkoming alleen verstrekt indien hiervoor geen beroep kan worden gedaan op andere vergoedingen en de kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn.

Artikel 33. Leerwerkcheque

1. Het college kan ten behoeve van jongeren tot 27 jaar voor de duur van maximaal zes maanden een vergoeding verstrekken op basis van een leerwerkovereenkomst, of een beroepspraktijkovereenkomst in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg, als het een leerling betreft die werkzaam is bij een bedrijf en daarnaast een opleiding volgt.

2. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal zes maanden verlengen, indien deze wordt verstrekt in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg.

Gemeente Midden-Delfland
Anna van Raesfeltstraat 37, Postbus 1, 2636 ZG Schipluiden
T (015) 380 41 11, F (015) 380 99 92
E gemeente@middendelfland.nl, I www.middendelfland.nl

Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Artikel 34. Voorwaarden specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

1. Het college kan één of meerdere specifieke voorzieningen inzetten ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.

2. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 6 en 7 gelden de volgende aanvullende voorwaarden:

    a. de persoon is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij PRO/VSO onderwijs heeft genoten;

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

    c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;

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

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

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

3. Het college kan zich met betrekking tot de noodzaak voor een specifieke voorziening laten adviseren door een (arbeids-)deskundige.

Artikel 35. 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.

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

3. 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.

4. Indien een aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.

5. Het college stelt binnen 6 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.

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

Artikel 36. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking)

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, in de vorm van jobcoaching, aanbieden ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking, indien deze persoon zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet (naar behoren) zou kunnen uitvoeren.

2. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning moet binnen zes 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.

3. Het college kan de voorziening 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;

    c. als subsidie in de vorm van een jobcoachcheque aan de werkgever of jobcoachorganisatie.

4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.

5. De subsidie als bedoeld in het derde lid sub c 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 van de georganiseerde jobcoaching passend is;

    c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en

d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

6. Voor de subsidie in de vorm van een jobcoachcheque als bedoeld in het derde lid sub c hanteert het college een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college maakt dit maximumtarief jaarlijks bekend.

7. De intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer.

8. De voorwaarden voor de persoonlijke ondersteuning zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

9. Het college kan van de in het achtste lid voorwaarden afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

10. Een jobcoach die persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet in het bezit zijn van:

    a. het keurmerk Register jobcoach van de beroepsvereniging Noloc;

    b. een Noloc geaccrediteerde jobcoachsopleiding volgen;

    c. of hiermee binnen een redelijke termijn starten.

11. Indien de persoonlijke ondersteuning wordt verstrekt als subsidie, als bedoeld in derde lid, onder c, is in afwijking van het achtste lid geen keurmerk Register jobcoach van de beroepsvereniging Noloc nodig. Bij deze vorm van persoonlijke ondersteuning 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.

12. Indien een jobcoach als bedoeld in het tiende lid niet over een (h)erkende kwaliteitsstandaard beschikt, gaat de gemeente in overleg om minimale waarborgen af te spreken.

13. Een jobcoach als bedoeld in het tiende lid mag geen directe collega of leidinggevende van de werknemer zijn.

14. Een jobcoach als bedoeld in het tiende lid moet voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld zijn om de begeleiding op zich te kunnen nemen;

15. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

16. Indien de werknemer van werkplek of functie wijzigt, kan opnieuw persoonlijke ondersteuning worden toegekend mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht.

17. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:

    a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of

    b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

18. Het college kan indien de maximale duur van de jobcoach is bereikt, in bijzondere gevallen aansluitend persoonlijke ondersteuning in de vorm van een werkbegeleider toekennen, mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.

19. De in het eerste lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden bij andere voorzieningen, anders dan in dienstverband, gericht op arbeidsinschakeling, zoals bij een proefplaats, een leer-werktraject of een BBL-traject. De voorwaarden zoals neergelegd in het tweede tot en met het achttiende lid van dit artikel zijn van toepassing.

Artikel 37. 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 bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon aan de werkgever en de belanghebbende.

3. Het college onderzoekt en besluit, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Een afschrift van het besluit wordt toegezonden aan de persoon en zijn of haar werkgever.

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

5. 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.

6. 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.

Artikel 38. 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.

Artikel 39. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

2. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt uitsluitend verleend indien de noodzaak hiertoe is gebleken uit een objectieve loonwaardemeting.

3. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorende tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

4. In geval van een subsidieaanvraag voor een werkbegeleider verklaart de werkgever dat de door de werkgever beoogde werkbegeleider:

    a. de intern werkbegeleider een training heeft gevolgd, die hem in staat stelt werkbegeleiding te bieden aan een persoon met een arbeidsbeperking;

    b. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;

    c. aantoonbaar kennis heeft van de werkzaamheden die de werknemer moet uitvoeren;

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

e. meer dan de gebruikelijke werkbegeleiding op de werkplek biedt, waardoor de werknemer in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren; en

f. Geen leidinggevende van de werknemer is.

5. De subsidie voor een intern werkbegeleider wordt afgestemd op de behoefte van de werknemer, maar bedraagt maximaal zes maanden.

6. Indien de werknemer, na de periode als bedoeld in het vijfde 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.

7. De voorwaarden voor deze voorziening zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 40. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, voorziening of opleidingslocatie kan reizen.

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;

b. de noodzaak voor aangepast vervoer is vastgelegd door een (arbeids)deskundige;

c. geen aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening; en

d. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.

3. De vervoersvoorziening wordt bij voorkeur verstrekt in de vorm van natura, door inzet van een passend vervoersmiddel (al dan niet groepsvervoer).

4. Bij het vaststellen van de hoogte van de kilometervergoeding en algemeen gebruikelijke kosten woon-werkverkeer per kilometer wordt aangesloten bij de het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV.

5. De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt.

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

7. Het college legt een eigen bijdrage op en volgt daarbij de bepalingen over algemeen gebruikelijke kosten woon-werkverkeer in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV.

8.

9. Tot een persoon als bedoeld in het eerste lid behoort tevens een leerling van het praktijkonderwijs of speciaal onderwijs waarvan wordt vermoed dat hij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, indien:

    a. er sprake is van een stageovereenkomst voor tenminste 12 uur per week;

    b. de persoon niet in staat is zelfstandig van en naar zijn stageplek te reizen hij/zij dit naar het oordeel van school niet kan leren;

    c. geen aanspraak gemaakt kan maken op een voorliggende voorziening.

10. Indien de persoon als bedoeld in het achtste lid nog niet zelfstandig kan reizen maar dit naar het oordeel van school wel kan leren kan het college een vergoeding voor de gemaakte reiskosten verstrekken:

    a. voor de kosten van begeleiding door ouders/ volwassenen wanneer (nog) geen gebruik kan worden gemaakt van de gratis OV begeleiderskaart;

    b. voor de kosten van OV/ fietsmaatje.

Artikel 41. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap

1. Het college kan een hulpmiddel toekennen dat gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie.

2. De voorwaarden waaronder deze voorziening kan worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in instrumentengids Dennis.

Artikel 42. 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.

4. De voorwaarden waaronder deze voorziening kan worden ingezet zijn, voor zover niet vastgelegd in deze verordening, nader uitgewerkt in instrumentengids Dennis.

Artikel 43. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek vergoeden ten behoeve van een persoon met een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap, indien:

    a. deze aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor het functioneren van de persoon;

    b. sprake is van een arbeidsovereenkomst met een minimale arbeidsduur van zes maanden;

    c. niet van de werkgever kan worden verwacht dat hij deze kosten voor zijn rekening neemt.

2. Het college kan deze voorziening als volgt verstrekken:

    a. In natura, door het verstrekken van een opdracht voor de aanpassing van de werkplek;

    b. In de vorm van een subsidie aan de belanghebbende of diens werkgever. De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een werkplekaanpassing.

HOOFSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 44. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' wordt ingetrokken.

2. Aanvragen op grond van de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015', die voor de inwerkingtreding van deze verordening zijn ingediend en waarop nog niet is beslist bij de inwerkingtreding van deze verordening, worden afgehandeld krachtens deze verordening, tenzij de bepalingen in de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' voor de belanghebbende gunstiger zijn.

3. De belanghebbende houdt recht op lopende voorzieningen verstrekt op grond van de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015', die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' 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, bedoeld in onderdeel a.

4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

5. De 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2015' blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 45. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de persoon afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 46. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Midden-Delfland 2024'.

Gemeente Midden-Delfland
Anna van Raesfeltstraat 37, Postbus 1, 2636 ZG Schipluiden
T (015) 380 41 11, F (015) 380 99 92
E gemeente@middendelfland.nl, I www.middendelfland.nl
cittaslow

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 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 4. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) 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;

- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: 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.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

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

Instrumentengids Dennis (regionale toolbox)

De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning aan werkgevers en werkzoekenden bij aanvaarding van werk. Binnen de arbeidsmarktregio Haaglanden is het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, geharmoniseerd in de instrumentengids Dennis (Externe link: https://instrumentengids-dennis.nl/instrumenten/). Hierbij is tevens de afstemming gezocht met de aangrenzende arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en zijn de voorzieningen waar mogelijk afgestemd met de voorzieningen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

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 39.

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 36.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon, naar redelijke maatstaven gemeten, binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2.

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).

Praktijkroute

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute waarbij het college door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon. Deze vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Artikel 2. Opdracht aan college

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet moet het gemeentelijk re-integratiebeleid evenwichtig aandacht hebben voor de verschillende doelgroepen. Bij het toekennen van re-integratievoorzieningen dient het college rekening te houden met de omstandigheden van een belanghebbende. Het gaat dan onder meer om zorgtaken en het feit dat een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft of een andere structurele functionele beperking heeft. Hierin ligt besloten dat de raad 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.

Artikel 3. Aanbieden voorziening

Het eerste lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In dit artikel is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

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.

In het vierde lid is bepaald dat de voorzieningen uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing van 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 4. Uitvoeren voorzieningen

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 5. Beleidsregels

De wet 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 algemeen geaccepteerde arbeid door een persoon. De raad heeft beleidsvrijheid om - in aanvulling hierop - in de re-

integratieverordening voorzieningen aan te wijzen die het college kan aanbieden. Het college heeft de beoordelingsruimte, welke voorziening het meest geschikt is voor een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis of het opdoen van werkervaring. In dit artikel is opgenomen dat het college beleidsregels kan stellen waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen (waaronder ondersteunende voorzieningen) het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Hoofdstuk 2. Ondersteuning

Artikel 6. Ondersteuning door het college

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 7. Aanspraak op ondersteuning

Een persoon die behoort tot de doelgroep heeft een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10, eerste lid van de wet. De wetgever heeft niet beoogd een wettelijk afdwingbaar recht te geven op een specifieke voorziening, maar een recht om door het college geholpen te worden bij de re-integratie. Het is aan het college om te beoordelen op welke wijze een re-integratieverzoek wordt gehonoreerd. Het college bepaalt eerst (al dan niet op basis van een onderzoek als bedoeld in artikel 11 van deze verordening) of ondersteuning richting arbeidsinschakeling noodzakelijk is. Vervolgens bepaalt het college, in overleg met de persoon, uit welke elementen deze ondersteuning bestaat. Het uiteindelijke aanbod zal moeten passen binnen wat de gemeente, mede gelet op de financiële kaders, in deze verordening heeft opgenomen.

Het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen alvorens het besluit re-integratiemiddelen in te zetten. Bij het aanbieden van voorzieningen aan een persoon jonger dan 27 jaar zal daarom moeten worden meegewogen of deze persoon uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen (studiefinanciering). Dit betekent dat niet uitsluitend van belang is of een belanghebbende daadwerkelijk uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs ‘kan’ volgen, maar ook of dit in redelijkheid van hem kan worden gevergd. Daarbij kunnen allerlei omstandigheden een rol spelen, zoals fysieke of geestelijke beperkingen of de capaciteiten van een jongere. Een schuldhulpverleningstraject op grond van de WSNP staat het volgen van een opleiding uit ’s Rijks kas in de weg.

Andere voorbeelden van voorliggende voorzieningen zijn de Wet Inburgering (WI), voorzieningen van het UWV, volwasseneneducatie, dienstverlening vanuit het regionaal mobiliteitsteam (RMT) of het leerwerkloket (LWL).

Artikel 8. Weigering en beëindiging ondersteuning

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 het 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. 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren 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 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.

Artikel 9. Verplichtingen

In beginsel geldt voor iedere uitkeringsgerechtigde de verplichting om alles in het werk te stellen om zijn bijstandsafhankelijkheid op te heffen. Uit de wet volgt de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. Wanneer het voor een uitkeringsgerechtigde (nog) niet mogelijk is om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te aanvaarden, geldt voor hem de re-integratieplicht. In de wet is opgenomen dat een belanghebbende verplicht is gebruik maken van:

- door het college aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering:
- mee te werken aan een onderzoek naar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, en

- mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet.

Dit artikel bevat aanvullende verplichtingen evenals de mogelijkheid tot het opleggen van aanvullende verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling zoals het ondergaan van een medische behandeling of een andere vorm van professionele hulpverlening die naar zijn aard met een medische behandeling kan worden vergeleken. Deze aanvullende verplichtingen worden individueel bepaald. Voorbeelden hiervan zijn: het zoeken van medische hulp, het volgen en afmaken van een agressie-regulatietraining en/of het volgen van een behandeling bij verslavingsproblematiek. De zorgvuldigheid vergt dat het college, alvorens een dergelijke verplichting op te leggen, deskundig advies dient in te winnen van een arts alvorens een individuele verplichting op te leggen. Voordat een individuele verplichting wordt opgelegd moet duidelijk zijn wat het doel is en een inschatting worden gemaakt van de haalbaarheid. Ook kan het college een schuldhulpverleningstraject verplichten, dit is echter alleen mogelijk indien de schuldsituatie van een persoon naar het oordeel van het college de participatie belemmert. Voordat het college overgaat tot een verplichting wordt eerst geïnvesteerd in het motiveren van de persoon om vrijwillig mee te werken aan een schuldhulpverleningstraject. Daarnaast bevat het artikel de inspanningsverplichting om direct passende kinderopvang te regelen, hierbij wordt rekening gehouden met de beschikbaarheid van kinderopvang in onze gemeente en omliggende gemeenten.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 10. Preventie

Onder preventie wordt verstaan, het geheel aan activiteiten dat wordt ingezet ter voorkoming van een uitkering, voortijdig schooluitval en/of problematische schulden.

De voorziening preventie is een belangrijk instrument om (kwetsbare) jongeren in beeld te krijgen, te houden en te stimuleren een startkwalificatie te behalen. Voorbeelden van preventieve activiteiten zijn:

- Monitoren van schoolverzuim;
- Ondersteunen met de overstap van voortgezet onderwijs naar MBO;
- Ondersteunen bij schoolkeuze;
- Ondersteunen bij begeleiding naar werk als school (tijdelijk) niet aan de orde is.

Artikel 11. Onderzoek en diagnose

Voor het verkrijgen van inzicht in de relevante kennis, kwaliteiten, mogelijkheden, beperkingen en belemmeringen van een persoon (om zo diens arbeids-, re-integratie-, of participatiemogelijkheden te bepalen) kan het college onderzoek uitvoeren en/of diagnostische instrumenten inzetten. Daarmee kunnen lichamelijke en mentale capaciteiten worden gemeten. De resultaten kunnen worden gebruikt om te bepalen welke re-integratievoorzieningen kunnen worden ingezet en/of een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht aan de orde is. Voorbeelden zijn een medisch onderzoek of een medische keuring door een arts en/of arbeidsdeskundige. Daarnaast kunnen specifieke

diagnosetrajecten worden ingezet, zoals werkervaringsplaatsen (WEP). In een diagnosetraject worden meerdere activiteiten en/of werksoorten aangeboden, met als doel het verkrijgen van inzicht in- en de ontwikkeling van de arbeidsmogelijkheden van de persoon. De bevindingen uit dit traject worden gebruikt bij het in te zetten vervolgtraject, waaronder begrepen een eventuele aanvraag indicatie beschut werk.

Een onderzoek of diagnosetraject kan op zichzelf niet worden aangemerkt als een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Het betreft een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Het niet meewerken aan een onderzoek levert een schending van een geüniformeerde verplichting op als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet.

Artikel 12. Bemiddeling naar werk

Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt direct bemiddelen op een concreet baanaanbod. Dit kan in eigen beheer worden uitgevoerd, door online-matchingsplatform(s) of door gebruikmaking van reguliere vacatures of vacatures van het werkgeverservicepunt Haaglanden.

Artikel 13. Sollicitatietraining

Het college kan aan de belanghebbende een training aanbieden die de sollicitatievaardigheden bevordert en de re-integratie op de arbeidsmarkt ondersteunt. Activiteiten zoals het maken of updaten van een CV, het samenstellen van een portfolio, begeleiding bij solliciteren, computertraining en/of vacaturewerving staan hierbij centraal.

Artikel 14. Assessment

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 15. Werkfittraject

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 16. Maatschappelijke participatietraject

Het college kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden dat is gericht op het maatschappelijk fit maken. Het doel van dit traject is het opheffen van de in de persoon of diens sociale omgeving gelegen belemmeringen die de participatie bemoeilijken, het verbeteren van zelfstandige maatschappelijke participatie en/of het toeleiden naar een werkfittraject of bemiddeling naar werk. Onder maatschappelijke participatie wordt verstaan het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op de deelnamen aan het maatschappelijke leven die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Artikel 17. 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, 28 870, nr. 3, p. 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.

Artikel 18. Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 18, eerste lid, onderdeel b). Van langdurige

werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het derde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 19. 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 en het eerste lid van artikel 8). 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).

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (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.

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.

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, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 300,- per zes maanden.

Artikel 20. Proefplaats

De proefplaats is een re-integratie instrument waarmee uitkeringsgerechtigden hun kans op werk kunnen vergroten. Een specifiek kenmerk van de proefplaats is – zoals uit de definitie blijkt – dat deze met behoud van uitkering plaatsvindt met het oog op het aangaan van een dienstbetrekking bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen. De werknemer krijgt de kans werkervaring op te doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen. De proefplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet, IOAW en IOAZ, voor wie de arbeidsverplichting geldt en heeft een standaardtermijn van twee maanden. Uit de wet valt op te maken dat de termijn kan verlengd worden naar maximaal zes maanden. Voor de termijn van twee maanden is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55).

In artikel 8a, tweede lid, onder d van de wet is bepaald dat in de verordening moet worden opgenomen:

- onder welke voorwaarden de gemeente iemand tijdelijk kan toestaan om met behoud van uitkering op een proefplaats te gaan werken;
- onder welke voorwaarden iemand voor een verlenging van 2 naar maximaal 6 maanden in aanmerking komt.

Artikel 20 geeft hier invulling aan.

Er is in deze verordening geen bepaling opgenomen om de proefplaats te verlengen naar maximaal zes maanden. De reden hiervoor is om de (potentiële) werknemer te beschermen. Vanuit onze optiek is het niet wenselijk een persoon langdurig onbetaalde arbeid te laten verrichten. Temeer omdat de wet regelt dat eventuele ziektedagen niet meetellen voor de periode van twee maanden. Daarnaast zijn er voldoende andere mogelijkheden die de werkgever ondersteunen bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan een persoon met een lange afstand tot de arbeidsmarkt of een persoon met een arbeidsbeperking. Denk hierbij aan loonkostensubsidie naar loonwaarde, forfaitaire loonkostensubsidie en/of de werkgevercheque. Wanneer bijzondere omstandigheden erom vragen kan de proefplaats van twee maanden, voor een zo beperkt mogelijke duur, worden verlengd.

De wet kent voor de proefplaats een standaardtermijn van twee maanden. Er kunnen situaties voorkomen waarin de werkgever een proefplaats van een maand (eventueel aangevuld met een forfaitaire loonkostensubsidie van zes maanden) voldoende vindt. In die gevallen kan de proefplaats ook voor een kortere periode worden ingezet. Zeker wanneer de inkomsten uit arbeid hoger is dan de uitkering

Artikel 21. 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. Een detacheringsbaan moet gericht zijn op het duurzaam aangaan van een arbeidsrelatie, bijvoorkeur wordt een detacheringsbaan na een bepaalde tijd omgezet in een dienstverband. Echter indien de betreffende werkgever het gewoon is om te werken met detachering, is het ook mogelijk deze constructie voor langere tijd in te zetten.

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.

Artikel 22. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf

Het college kan op grond van artikel 2 derde lid van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004) een uitkeringsgerechtigde die voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden ondersteunen bij de voorbereiding op dit bedrijf of zelfstandig beroep; de zogenaamde

préstart fase. Deze ondersteuning bestaat uit het verlengen van de bijstandsverlening (al dan niet in de vorm van een renteloze geldlening), een eventueel voorbereidingskrediet (al dan niet in de vorm van een renteloze geldlening) en verplichte begeleiding.

Tot de voorbereidingsfase worden alleen uitkeringsgerechtigden toegelaten waarvan aannemelijk is dat er, met de nodige begeleiding en eventueel financiële ondersteuning als bedoeld in artikel 29, eerste lid Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004), een kansrijke start als zelfstandig ondernemer in het verschiet ligt. Mede gelet op de maximale duur van de voorbereidingsfase veronderstelt dit dat het bedrijfsidee ten tijde van de aanvang van die fase zodanig concreet is dat met de voorbereiding van de realisering van dat idee daadwerkelijk kan worden gestart. Gedurende deze voorbereidingsperiode hoeft belanghebbende niet te voldoen aan de definitie van zelfstandige van artikel 1 onderdeel b Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004).

Dit artikel is niet van toepassing op een persoon die (met toestemming van het college) als marginale zelfstandige is aangemerkt. Een marginale zelfstandige is een uitkeringsgerechtigde die activiteiten verricht van geringe omvang, die bescheiden inkomsten opleveren en voor eigen rekening en risico worden uitgevoerd. Deze activiteiten zijn niet gericht op het (op termijn) zelfstandig kunnen voorzien in de kosten van het bestaan. Op het moment dat een belanghebbende meer dan marginale activiteiten als zelfstandige gaat verrichten, maakt dat hem nog geen zelfstandige in de zin van het Bbz 2004. Het college zal steeds moeten toetsen aan de criteria van artikel 1 onderdeel b Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004). Het college zal de inkomsten die een marginale zelfstandige verwerft in beginsel volledig moeten verrekenen met de lopende uitkering.

Artikel 23. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Dit artikel omschrijft de voorwaarden waaronder het college een inwoner een persoonsgebonden re-integratiebudget kan toekennen. Het persoonsgebonden re-integratiebudget geeft inwoners de mogelijkheid een eigen trajectplan op te stellen. Enerzijds speelt dit in op onze visie dat het stimuleren van eigen kracht van onze inwoners belangrijk is. Anderzijds biedt het persoonsgebonden re-integratiebudget inwoners de mogelijkheid een traject in te kopen dat passend voor hen is, maar niet door de gemeente wordt aangeboden.

Artikel 24. Scholing

Het college wordt geacht bij het aanbieden van een voorziening zoveel mogelijk gebruik te maken van voorliggende voorzieningen, zoals de Wet studiefinanciering 2000, alvorens re-integratiemiddelen in te zetten. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs komen daarom niet in aanmerking voor bekostiging van scholing op grond van deze verordening.

Artikel 25. Voorzieningen ter bevordering van de Nederlandse Taal

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal.

Artikel 26. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 26 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49). In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

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

Artikel 27. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 4. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 8 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Een jobcoach is een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek, aan mensen met een arbeidsbeperking én aan de werkgever. Daarom is in artikel 10 van de wet geregeld dat personen met een arbeidsbeperking persoonlijke aanspraak hebben op ondersteuning bij werk, in de vorm van een jobcoach of een subsidie voor een intern

werkbegeleider. De voorwaarden hiervoor zijn uitgewerkt in hoofdstuk 4 van deze verordening. De 'wettelijke' aanspraak voor persoonlijke ondersteuning beperkt zich dus in beginsel alleen voor personen met een arbeidsbeperking.

In de praktijk zien we echter ook dat personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt veelal meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben bij het verkrijgen of behouden van een dienstbetrekking. Met dit artikel kan het college persoonlijke ondersteuning bij werk (jobcoaching of een subsidie voor een intern werkbegeleider) ook in zetten voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wanneer dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om een dienstbetrekking te verkrijgen en/of te behouden. Deze ondersteuning kan indien noodzakelijk voor het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband (bijvoorbeeld bij een proefplaats of leer-werktraject), ook worden ingezet.

Artikel 28. Beschut werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en

b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Artikel 28, eerste lid

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (gericht op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

Artikel 28, tweede lid

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de persoon, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden.

Artikel 28, achtste lid

Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het achtste lid. Welke

(combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 29. Begeleiding en nazorg

Een persoon heeft gedurende zijn traject recht op begeleiding van een jobcoach, klantmanager, een begeleider van een re-integratiebedrijf, van een leerwerkbedrijf of andere (vrijwilligers)organisatie. Gezamenlijk wordt de voortgang besproken. Om de uitstroom naar werk te verduurzamen kan het college de voorziening nazorg inzetten. Dit houdt in dat in de eerste zes maanden na werkaanvaarding contact wordt onderhouden met de werknemer. Dit kan gaan over begeleiding op de werkplek, in de vorm van een jobcoach, of ondersteuning aan de werknemer bij bijvoorbeeld het wijzigen van zijn toeslagen. Begeleiding en nazorg kan het college in eigen beheer uitvoeren, in samenwerking met ketenpartners, of uitbesteden aan derden. Nazorg zal niet voor iedere persoon noodzakelijk zijn. De inzet van de voorziening nazorg is daarom maatwerk.

Artikel 30. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

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. De in artikel 30 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 35. De in artikel 30 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet) en die is geregeld in hoofdstuk 4. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Compensatie
Het doel van de loonkostensubsidie 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 loonkostensubsidie 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).

Noodzakelijk
De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als persoon minimaal 12 maanden geen betaalde betrekking heeft gehad en de verwachting is dat de persoon zonder loonkostensubsidie niet op korte termijn (binnen een half jaar) een betaalde baan kan vinden, die zorgt voor duurzame (volledige of partiele) uitstroom uit de bijstand. Deze loonkostensubsidie kan bijvoorbeeld worden ingezet als iemand het taalniveau dat nodig

is voor het uitoefenen van de functie nog onvoldoende beheerst en/of de benodigde werknemersvaardigheden nog onvoldoende zijn ontwikkeld. Indien de verwachting is dat iemand na de voor de functie gebruikelijke inwerktijd functioneert zoals verwacht of als de verwachting is dat de persoon door krapte op de arbeidsmarkt ook zonder subsidie zou worden aangenomen wordt de subsidie niet toegekend. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare werknemer.
Tevens wordt de loonkostensubsidie alleen verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de kwetsbare werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft.

Artikel 31. Werkgeverscheque

De werkgeverscheque is bedoeld voor niet direct bemiddelbare kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. De cheque kan worden ingezet als subsidie bij plaatsing van kandidaten bij een reguliere werkgever en is een tegemoetkoming in de aantoonbare extra kosten die een werkgever moet maken om een persoon uit de doelgroep in dienst te nemen en te houden/aan te stellen in een proefplaats.

Artikel 32. Werknemerscheque

Het college kan een deelnemer een kostenvergoeding verstrekken in de vorm van een werknemerscheque. Dit kan voor zover er geen beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening, waaronder een vergoeding door de werkgever. De kosten moeten aantoonbaar zijn en door het college noodzakelijk worden geacht, zoals bijvoorbeeld een aanvullende cursus, gereedschap, speciale kleding en/of een fiets.

Artikel 33. Leerwerkcheque

Het doel van een leerwerkcheque is om de deelnemer (werk)ervaring te laten opdoen op een stageplek met het oog op het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden. Hierbij is het van belang dat de organisatie ervoor zorgt dat de deelnemer werkactiviteiten moet uitvoeren overeenkomstig het competentieniveau van de deelnemer.

Hoofdstuk 4 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Artikel 34. Voorwaarden specifieke voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

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. 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 wet.

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). 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 (c, d en e). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (f).

Artikel 35. 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).

Werkgevers komen in aanmerking voor loonkostensubsidie als zij personen in dienst nemen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (het rechtssubject van de loonkostensubsidie is de werkgever, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient). Onder de doelgroep loonkostensubsidie wordt verstaan: personen die behoren tot de doelgroep, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat hier om personen die nog geen dienstbetrekking hebben bij een werkgever óf al wel in een dienstbetrekking werkzaam zijn maar in de periode van zes maanden voorafgaande aan die dienstbetrekking deelnamen aan:

- het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f Wet op het voorgezet onderwijs; of
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 Wet op de expertisecentra; of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2 onderdeel a Wet educatie en beroepsonderwijs: en

waarbij verdere voortzetting van die dienstbetrekking afhankelijk is van de vraag of de werkgever loonkostensubsidie kan ontvangen.

Het kan ook in andere situaties nodig zijn om tijdens het dienstverband alsnog loonkostensubsidie in te zetten. Het gaat dan om mensen die door de gemeente aan passend werk zijn geholpen, maar die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Als werkgevers niet worden gecompenseerd voor de later gebleken verminderde productiviteit, bestaat het risico dat zij het arbeidscontract met de werknemer niet verlengen of voortzetten. Een terugval in de bijstand ligt dan voor de hand. Het is belangrijk om te zorgen dat deze mensen hun werk kunnen behouden. Daarom wordt in artikel 10d, lid 2, onder a en b, van de wet de mogelijkheid gecreëerd om alsnog loonkostensubsidie in te zetten (de praktijkroute). Werkgevers en werknemers kunnen hier binnen zes maanden na de start van het dienstverband om verzoeken. Deze termijn sluit aan bij de maximale termijn waarover forfaitaire loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Deze periode van zes maanden is voldoende om een goed beeld te krijgen van de vaardigheden en capaciteiten van een werknemer. Het college zal bij een dergelijke aanvraag vast moeten stellen dat de betrokken werknemer met voltijds werk niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en kan alleen op basis van een loonwaardebepaling loonkostensubsidie verstrekken. Forfaitaire loonkostensubsidie is in

dit geval dus niet mogelijk. Op grond van artikel 10, tweede lid, onder d van de wet kan loonkostensubsidie ook worden ingezet voor 16- en 17-jarigen. De wetgever heeft hier expliciet een mogelijkheid voor gemaakt. Of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort kan op schriftelijke aanvraag of ambtshalve worden vastgesteld.

Het vijfde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld. Het zesde 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 36. Persoonlijke ondersteuning bij werk (ter ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking)

De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt echter veelal dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Een jobcoach is een erkende deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek, aan mensen met een arbeidsbeperking én aan de werkgever. Daarom is in artikel 10 van de wet geregeld dat personen met een arbeidsbeperking persoonlijke aanspraak hebben op ondersteuning bij werk, in de vorm van een jobcoach. De voorwaarden hiervoor zijn uitgewerkt in artikel 36 van deze verordening.

Het tweede 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 doel van deze voorziening is dat de werknemer door begeleiding uiteindelijk in de situatie terecht komt waarin hij zonder die begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Bij persoonlijke ondersteuning moet het gaan om een systematische ondersteuning van de werknemer met beperkingen welke bestaat uit een jobcoach die de werknemer met beperkingen op vaste tijden en gedurende een langere periode ondersteunt bij het verrichten van zijn taken. De persoonlijke ondersteuning moet noodzakelijk zijn. Dit betekent dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten.

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). Het vierde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Tevens regelt dit artikel de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. Het negende lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van de in het achtste lid benoemde voorwaarden. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

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.

Het inzetten van jobcoaching is onder dezelfde voorwaarden ook mogelijk bij een het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband.

Artikel 37. 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 38. 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 39. 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).

Artikel 40. 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 7 en 34, 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. Tevens wordt een eigen bijdrage in rekening gebracht waarbij de bepalingen over algemeen gebruikelijke kosten woon-werkverkeer in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV worden gevolgd.

Artikel 41. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij 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 motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende 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 7 en 34 van deze verordening. De wijze waarop de noodzaak en meerwaarde van een voorziening wordt bepaald, wordt verder uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 42. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet 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 7 en 34 van deze verordening. De wijze waarop de noodzaak en meerwaarde van een voorziening wordt bepaald, wordt verder uitgewerkt in de instrumentengids Dennis.

Artikel 43. 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).

Hoofdstuk 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 44. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

In artikel 44 is het intrekken van de oude re-integratieverordening geregeld.

Ook is in artikel 44 het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat aanvragen zijn ingediend voor de inwerkingtreding van deze verordening, waarop bij inwerkingtreding nog niet is beslist. Deze aanvragen worden afgehandeld conform deze verordening tenzij de bepalingen in de oude verordening gunstiger zijn voor belanghebbende. Tevens kan het 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, moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 44, derde lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden 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 gemeente Midden-Delfland 2015’. 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 gemeente Midden-Delfland 2015' 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 (artikel 44, vierde 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 gemeente Midden-Delfland 2015' 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 gemeente Midden-Delfland 2015' van toepassing (artikel 44, vijfde lid).