Participatieverordening 2023 gemeente Achtkarspelen

De raad van de gemeente Achtkarspelen

GELEZEN:

- het voorstel van burgemeester en wethouder van Achtkarspelen van 19 september 2023;

GEZIEN:

- het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Achtkarspelen van 1 augustus 2023;

GELET OP:

- artikel 108, tweede lid, en artikel 147, eerste lid, van de Gemeentewet;
- de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, zevende lid, van de Participatiewet;

OVERWEGENDE DAT:
de Participatiewet de gemeenteraad opdracht geeft om bij verordening regels te stellen met betrekking tot ondersteuning bij arbeidsinschakeling en maatschappelijke participatie;

BESLUIT:

de **Participatieverordening 2023 gemeente Achtkarspelen** als volgt vast te stellen:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- **algemeen geaccepteerde arbeid**: bij algemeen geaccepteerde arbeid geldt dat de aard en omvang van het werk niet hoeft aan te sluiten bij de opleiding, ervaring en wensen van de persoon;
- **doelgroep**: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- **doelgroep loonkostensubsidie:** personen als bedoeld in artikel 6 onder e van de wet;
- **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**: vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Dat is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en houden. De jobcoach begeleidt ook de werkgever.
- **mantelzorg**: mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke familieleden, vrienden of andere personen uit het sociaal netwerk. Het gaat hierbij om intensieve zorg voor langere tijd;
- **nugger**: niet uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6 onder a van de wet die niet of minder dan 12 uur per week werkt en meer dan 12 uur per week wil werken.

- **werknemersvoorzieningen**: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- **participatie**: alle activiteiten waaraan de persoon in de samenleving meedoet;
- **persoon**: persoon die tot de doelgroep van deze verordening behoort;
- **persoonlijke ondersteuning bij werk**: een voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van werk;
- **praktijkroute**: het proces om de persoon toegang tot het doelgroepregister Banenafspraak te laten krijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- **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

2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikel 4, 5, 6 en 10 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan ter uitwerking van lid 1 beleidsregels vaststellen.
3. 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. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar;
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt één keer per 2 jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de adviesraad Achtkarspelen. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over de uitvoering van het participatiebeleid.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die zijn verbonden aan de inkomensvoorziening waar een persoon aanspraak op maakt, nadere verplichtingen verbinden aan de aangeboden participatievoorziening.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de persoon niet behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
   e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen niet nakomt op grond van de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening. Dit geldt niet voor personen die onder de doelgroep van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vallen tot het moment dat het inkomen uit werk twee aaneengesloten jaren minimaal het minimumloon bedraagt en waarbij de gemeente voor deze persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie heeft verstrekt;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon ;
   f. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g. de persoon niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
4. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan en houdt bij het aanbod rekening met andere voorzieningen die binnen het sociaal domein beschikbaar zijn. Het college 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.
5. De elementen waaruit de ondersteuning bestaat worden nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van de persoon toegespitst plan van aanpak.
6. In geval van personen van 27 jaar of ouder, maar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd wordt het plan van aanpak beschouwd als beschikking waarin het aanbod als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt bekend gemaakt.
7. In geval van personen beneden de 27 jaar wordt het plan van aanpak overeenkomstig artikel 44, vierde lid van de wet als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin een uitkering op grond van de wet wordt toegekend.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon alleen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplaats en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
   c. de duur van de werkervaringsplaats
5. Het college kan ter uitwerking van dit artikel beleidsregels vaststellen

Artikel 5. Maatschappelijke participatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van maatschappelijke participatie wanneer 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.
3. Het college biedt de activiteiten alleen aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. 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 scholing moet noodzakelijk zijn voor het slagen van het plan van aanpak, en
    b. de scholing moet kansen bieden op de arbeidsmarkt, en
    c. de scholing wordt bij voorkeur ingezet voor het alsnog behalen van de startkwalificatie.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.

Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk

1. Op grond van het advies van het UWV bepaalt het college of de persoon onder de doelgroep beschut werk valt.
2. Om een dienstverband beschut werk mogelijk te maken, verstrekt het college de volgende voorzieningen:
    a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
    b. uitsplitsing van taken;
    c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Tot het moment dat het dienstverband beschut werk start, kan het college de volgende voorzieningen aanbieden:
    a. voortraject beschut werken;
    b. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in bijlage 2 van de geldende Nadere regels en beleidsregels Maatschappelijke ondersteuning gemeente Achtkarspelen.
    c. maatschappelijke participatie als bedoeld in artikel 5;
    d. scholing als bedoeld in artikel 6;
    e. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12;
4. Jaarlijks maakt het Rijk bekend hoeveel dienstverbanden beschut werk het college moet realiseren. Is het aantal personen waarvoor het UWV heeft vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep beschut werk hoger dan het jaarlijks aantal te realiseren dienstverbanden, dan hanteert het college geen wachtlijst.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, op grond van artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is en het om personen gaat:

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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 9. Vergoedingen

1. Aan personen die in aanmerking komen voor ondersteuning kan een vergoeding voor gemaakte kosten worden verstrekt gedurende de looptijd van de overeenkomst of het plan van aanpak voor zover er geen aanspraak is op een voorliggende voorziening.
2. Het college kan ter uitwerking van lid 1 beleidsregels vaststellen.

Artikel 10. Proefplaats

1. Wanneer noodzakelijk, kan het college een persoon van de doelgroep die een uitkering op grond van de wet of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers ontvangt toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden met behoud van uitkering te verrichten. Dit voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.

3. Voor een proefplaats wordt alleen toestemming verleend als:
    a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
    b. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;

c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond of beloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid direct aansluitend aan zijn proefplaatsing in dienst neemt. Dit voor minimaal zes maanden en zonder proeftijd,

4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Worden de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen op grond van de bepalingen van Hoofdstuk 3A.
7. Het college kan ter uitwerking van dit artikel beleidsregels vaststellen.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 11. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt op grond van artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking wil aangaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Bij een aanvraag zijn het derde tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. Als deze 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.
3. 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.
4. Het college stelt binnen 13 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.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het administratieve proces zoals weergegeven in bijlage 1 in acht.
6. De aanvraag loonkostensubsidie valt niet onder de reikwijdte van de Algemene subsidieverordening Achtkarspelen.

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen die tot de doelgroep behoren.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt verstrekt met inachtneming van artikel 3 en de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 13. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen verstrekken aan een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:

a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft gevolgd;
b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
d. het is geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
e. het is geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.
h. het college kan ter uitwerking van lid 2 b tot en met g beleidsregels vaststellen.

Artikel 14. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijk ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen kan bij het college worden gedaan door de persoon of zijn werkgever.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon en wanneer van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. 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.

Artikel 15. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet maximaal 4 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Dit geldt niet wanneer voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen

Artikel 16. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een werknemersvoorziening in ieder geval aan:
   a. welke persoonlijke ondersteuning of werknemersvoorziening wordt verstrekt;
   b. als er subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
   c. de maximale 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 van belang is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 17. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die een dienstverband heeft bij de gemeente of bij een derde waar de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.

2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
   a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

Artikel 18. Jobcoaching

1. Een jobcoach moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in bijlage 2.
2. Voor de inzet van de jobcoach zijn er twee begeleidingsniveaus: licht en midden.
3. Blijkt dat het begeleidingsniveau midden niet voldoende is, dan zijn de extra kosten voor rekening van de werkgever.
4. Een jobcoach begeleidt een kandidaat maximaal 2 jaar bij het verrichten van zijn taken op de werkplek, waarbij jobcoaching voor maximaal vier keer een half jaar kan worden toegekend. Het begeleidingsregime is als volgt:

	1e halfjaar	2e halfjaar	3e halfjaar	4e halfjaar
Begeleidingsregime	Uren	Uren	Uren	Uren
Licht	18	18	9	9
Midden	30	30	18	18

5. Het college kan afwijken van de in het vierde lid genoemde maximale uren wanneer dit nodig is.
6. Heeft de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst, dan biedt het college deze bij voorrang aan.
7. Het college kan dit artikel uitwerken in beleidsregels.

Artikel 19. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Bij aanvragen om subsidie voor het organiseren van jobcoaching zijn de artikelen 13 tot en met 18 van toepassing.
3. Het college hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur.
4. De subsidieaanvraag voor het organiseren van jobcoaching valt niet onder de reikwijdte van de Algemene subsidieverordening Achtkarspelen.

Artikel 20. Interne werkbegeleiding

1. Heeft een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie voor het kunnen verrichten van werk begeleiding nodig die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, dan kan het college voor maximaal vier keer een halfjaar een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. 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 behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. Het college kan de interne werkbegeleiding uitwerken in beleidsregels.
4. De subsidieaanvraag voor interne werkbegeleiding valt niet onder de reikwijdte van de Algemene subsidieverordening Achtkarspelen.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen werknemersvoorzieningen

Artikel 21. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan in natura of als vergoeding worden verstrekt.

2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. door de beperking is zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer niet mogelijk; en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt geldende reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Het college kan ter uitwerking van lid 1 tot en met 4 beleidsregels vaststellen.

Artikel 22. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen bij een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.
2. Het college kan in beleidsregels uitwerken hoe de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit wordt bepaald.
3. De voorziening die zich richt op de intermediaire activiteit in verband met een visuele beperking wordt op termijn verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV. Op dat moment vervalt de bepaling over de visuele beperking in dit artikel.

Artikel 23. 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. Het college kan ter uitwerking van lid 1 tot en met 3 beleidsregels vaststellen.

Artikel 24. Preventie

1. Het college kan voorzieningen preventief inzetten ter voorkoming van een uitkering in het kader van de Participatiewet bij onder andere voortijdig schooluitval, problematische schulden en/of het verlies van zelfredzaamheid op één of meer leefgebieden.
2. De voorziening preventie betreft één of meer kortdurende activiteiten.
3. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met ketenpartners.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 25. Hardheidsclausule

Het college kan, wanneer de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt, afwijken van deze verordening.

Artikel 26. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Participatieverordening gemeente Achtkarspelen 2017 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening gemeente Achtkarspelen 2017 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening gemeente Achtkarspelen 2017 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.

3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Participatieverordening gemeente Achtkarspelen 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 27. Inwerkingtreding en citeertitel

Deze verordening treedt in werking op 1 november 2023 en wordt aangehaald als: Participatieverordening 2023 gemeente Achtkarspelen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Achtkarspelen van 12 oktober 2023.

De griffier,	De voorzitter,
Dhr. mr. G.J. Andringa	Dhr. mr. O.F. Brouwer

Bijlage 1 Werkproces loonkostensubsidie (artikel 11, vijfde lid)

Werkproces aanvraag

1. Het college vult het aanvraagformulier voor zover mogelijk in en stuurt deze naar de werkgever. De werkgever vult het formulier aan en stuurt dit terug naar de gemeente.
2. Het college regelt dat er een loonwaardemeting plaatsvindt op de werkplek.
3. Het college neemt contact op met de werkgever en de werknemer om de uitkomst van de loonwaardemeting te bespreken.
4. Werkgever en werknemer ontvangen een beschikking (besluit) waarin de hoogte van de loonkostensubsidie en de duur van het verstrekken van de loonkostensubsidie staat.
5. De loonkostensubsidie wordt maandelijks achteraf rond de 10e van de maand uitgekeerd.

Werkproces definitieve vaststelling en verrekening bij een aflopend dienstverband

1. De werkgever wordt aan het eind van iedere periode gevraagd om alle relevante stukken in te leveren om de loonkostensubsidie definitief vast te stellen.
2. De uitbetaling van de loonkostensubsidie van de laatste maand vindt niet eerder plaats dan wanneer de werkgever alle gevraagde stukken heeft ingeleverd.
3. Nadat de werkgever de stukken heeft ingeleverd, wordt de loonkostensubsidie definitief vastgesteld. De werkgever ontvangt een beschikking over de definitieve vaststelling.
4. Te veel uitbetaalde loonkostensubsidie wordt verrekend met de loonkostensubsidie over de laatste maand van de loonkostensubsidie of wordt teruggevorderd
5. Te weinig uitbetaalde loonkostensubsidie wordt gelijktijdig met de betaling van de loonkostensubsidie over de laatste maand nabetaald.

Werkproces definitieve vaststelling loonkostensubsidie bij verlenging dienstverband

1. De gemeente vraagt de werkgever een maand voordat de periode waarvoor de loonkostensubsidie wordt verstrekt afloopt alle relevante gegevens aan te leveren om de loonkostensubsidie definitief vast te stellen.
2. De uitbetaling van de loonkostensubsidie van de laatste maand vindt niet eerder plaats dan wanneer de werkgever alle gevraagde stukken heeft ingeleverd.
3. Nadat de werkgever de stukken heeft ingeleverd, wordt de loonkostensubsidie definitief vastgesteld. De werkgever ontvangt een beschikking over de definitieve vaststelling.
4. Te veel uitbetaalde loonkostensubsidie wordt verrekend met de loonkostensubsidie over de laatste maand van de loonkostensubsidie of wordt teruggevorderd
5. Te weinig uitbetaalde loonkostensubsidie wordt gelijktijdig met de betaling van de loonkostensubsidie over de laatste maand nabetaald.
6. Hierna start indien nodig opnieuw het werkproces aanvraag loonkostensubsidie. Er vindt in dat geval geen loonwaardemeting plaats, tenzij de gemeente of werkgever dit nodig vindt.

Werkproces definitieve vaststelling en verrekening bij een doorlopend dienstverband

1. De werkgever wordt aan het eind van ieder jaar gevraagd om alle relevante stukken in te leveren om de loonkostensubsidie definitief vast te stellen.
2. De uitbetaling van de loonkostensubsidie van de laatste maand van de periode van de loonkostensubsidie vindt niet eerder plaats dan wanneer de werkgever alle gevraagde stukken heeft ingeleverd.

3. Nadat de werkgever de stukken heeft ingeleverd, wordt de loonkostensubsidie definitief vastgesteld. De werkgever ontvangt een beschikking over de definitieve vaststelling.
4. Te veel uitbetaalde loonkostensubsidie wordt verrekend met de loonkostensubsidie over de laatste maand van de loonkostensubsidie of wordt teruggevorderd.
5. Te weinig uitbetaalde loonkostensubsidie wordt gelijktijdig met de betaling van de laatste maand van de loonkostensubsidie nabetaald.

Bijlage 2 Kwaliteitseisen jobcoach (artikel 18, eerste lid)

A. JOBCOACHING IN NATURA

Jobcoaching in natura is mogelijk via:
a. een gemeentelijke jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is in dienst van een gemeenschappelijke regeling;
b. een externe jobcoach: de gemeente koopt jobcoaching in bij een partij waarmee een raamovereenkomst is gesloten.

KWALITEITSEISEN

De gemeentelijke jobcoach of externe jobcoach:
a. heeft een opleiding tot jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat is behaald;
b. onderschrijft de visie en eindtermen van de jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk hieraan te voldoen.
c. heeft minimaal 6 maanden aantoonbare werkervaring als jobcoach;
d. daarnaast voldoet de externe jobcoach aan de door de gemeente gesteld algemene eisen die zijn vastgelegd in het Programma van Eisen inkoop Re-integratiedienstverlening.

B. SUBSIDIE WERKGEVER

Jobcoaching in de vorm van een subsidie aan de werkgever is mogelijk voor een interne jobcoach die in dienst is van de werkgever of een externe jobcoach die de werkgever wil inzetten.

KWALITEITSEISEN

De interne jobcoach die in dienst is van de werkgever of een externe jobcoach die de werkgever wil inzetten:
a. heeft een training / opleiding jobcoach gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
b. heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
c. is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
d. daarnaast voldoet de interne/externe jobcoach aan de door de gemeente gestelde algemene eisen die zijn vastgelegd in het Programma van Eisen inkoop Re-integratiedienstverlening.

Toelichting

Algemeen
De directe aanleiding voor aanpassing van de participatieverordening is de wetswijziging ‘Breed offensief’. Het doel van deze wetswijziging is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Deze mensen vallen onder de doelgroep banenafspraak of de doelgroep Beschut Werk. De uitwerking van deze maatregelen staan in hoofdstuk 3A van deze verordening.

In deze verordening wordt aandacht besteed aan de verschillende doelgroepen van de Participatiewet. Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Een verordening is niet geschikt voor gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat een passend re-integratietraject is. In de Participatiewet staat dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij het vinden van werk en voorzieningen die hiervoor noodzakelijk zijn. Daarom is het belangrijk dat uit de verordening duidelijk blijkt welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn.

Artikelsgewijze toelichting
Hieronder staan alleen de bepalingen die een toelichting nodig hebben.

Artikel 1. Definities

Algemeen geaccepteerde arbeid
Met algemeen geaccepteerde arbeid wordt arbeid bedoeld die algemeen maatschappelijk aanvaard is. In het algemeen geldt dat aard en omvang van het werk niet hoeven aan te sluiten bij opleiding, ervaring en wensen. Er mag dus verwacht worden dat men werk aanvaardt met meer of minder uren dan men eerst werkte. Ook gaan we ervan uit dat men een tijdelijk dienstverband of een uitzendbaan aanvaardt of dat men werk aanvaardt met een lagere beloning dan waarvoor men in het verleden werkte.

Doelgroep
De doelgroep van de verordening bestaat uit:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen die onder de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) artikel 34a lid 5 sub b en artikel 35 lid 4 sub b en artikel 36 lid 3 sub b vallen tot het moment dat het inkomen uit werk twee aaneengesloten jaren minimaal het minimumloon bedraagt en waarbij de gemeente voor deze persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie heeft verstrekt;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW);
- personen die een uitkering ontvangen op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- personen die een uitkering ontvangen op grond de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- personen zonder uitkering, zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden.

Doelgroep loonkostensubsidie
Dit zijn personen die onder de doelgroep van de Banenafspraak of Beschut Werk vallen. Het gaat dan om personen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Interne werkbegeleiding
Het is noodzakelijk dat de interne werkbegeleider de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te bieden. Zie verder de toelichting bij artikel 21.

Jobcoaching
Een jobcoach moet voldoen aan een aantal eisen om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 18.

Mantelzorg
Mantelzorg is intensieve zorg die minimaal 8 uur per week en langer dan 3 maanden verleend wordt. De gebruikelijke dagelijkse zorg die partners, ouders, kinderen of andere naasten geacht worden elkaar onderling te bieden, valt hier niet onder. Het verlenen van mantelzorg overstijgt qua duur en intensiteit de normale gang van zaken. Het gaat om hulp die verder gaat dan gebruikelijke hulp.

Nuggers
Nugger is een afkorting voor niet-uitkeringsgerechtigde. Een niet-uitkeringsgerechtigde:
- is jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd;
- staat als werkloze werkzoekende geregistreerd bij UWV;
- heeft geen recht op een uitkering op grond van de Participatiewet, WW, Wajong, WIA, ANW of een vergelijkbare regeling;
- heeft op grond van de Participatiewet aanspraak op ondersteuning.

Werknemersvoorzieningen
Er zijn drie soorten voorzieningen die speciaal bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen.

Persoonlijke ondersteuning bij werk
De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn niet hetzelfde. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning gaan om een gekwalificeerde jobcoach maar ook getrainde persoon binnen het bedrijf kan de dagelijkse werkbegeleiding op zich nemen (ook wel een “Harrie” genoemd). Een combinatie van beiden is ook mogelijk.

Praktijkroute
Opname in het doelgroepenregister vindt op verschillende manieren plaats. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute. Het is een proces 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 is alleen mogelijk op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie
In de verordening moet staan onder welke voorwaarden welke personen en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor voorzieningen. De voorzieningen moeten evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Daarbij moet rekening worden gehouden met omstandigheden zoals zorgtaken, het feit dat een persoon onder de doelgroep loonkostensubsidie (Banenafspraak en Beschut Werk) valt of een functionele beperking heeft.

Afstand tot arbeidsmarkt
Het college kan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkervaringsplaats, maatschappelijke participatie, scholing of een proefplaats aanbieden.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Het college moet in ieder geval rekening houden met:
a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar;
b. de noodzaak tot het verrichten van mantelzorg

Verslag doeltreffendheid
Het college informeert één keer per twee jaar de gemeenteraad over de uitvoering van het participatiebeleid en de doeltreffendheid van de verordening.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college moet aanbieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid. Afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op maatschappelijke participatie en het voorkomen van isolement (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk), het leren van vaardigheden of kennis of het opdoen van werkervaring

Nadere verplichtingen
Het college kan nadere verplichtingen verbinden aan de participatievoorziening. Dit kan bijvoorbeeld zijn het verplicht meewerken aan een traject van derden zoals de GGZ, het Veiligheidshuis of schulddienstverlening.

Weigeringsgronden
Het tweede lid geeft aan wanneer het college een voorziening kan weigeren. Het gaat om een “kan-bepaling”. Het college moet dus altijd een afweging maken of een weigering in een individuele situatie op zijn plaats is. Dit omdat re-integratie om maatwerk vraagt.

Afstemming
Het vierde lid regelt 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 de meest optimale oplossing te zijn.

Zijn er meerdere adequate opties voor ondersteuning, dan zijn de kosten van deze opties doorslaggevend. Deze afweging wordt per persoon gemaakt.

Het vierde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Het gaat om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij arbeidsinschakeling en 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 bij de inzet van voorzieningen hier rekening mee te houden en dit te op te nemen in het plan van aanpak.

Plan van aanpak
Lid 5 tot en met 7 geeft het kader aan waarlangs het plan van aanpak vorm wordt gegeven. Uitgangspunt hierbij is dat de ondersteuning gericht moet zijn op aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid of maatschappelijke participatie.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats
Het college kan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkervaringsplaats aanbieden. Een voorwaarde daarbij is dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Doel van de werkervaringsplaats
Om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven, staat in het tweede lid specifiek wat het doel is van de werkervaringsplaats. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkervaringsplaats kan meerdere doelen hebben. In de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In een werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Geen verdringing
In het derde lid staat dat de werkervaringsplaats alleen wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid staat dat er voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin staan in ieder geval het doel van de werkervaringsplaats, de wijze van begeleiding en de duur van de werkervaringsplaats. Door deze schriftelijke overeenkomst wordt nog eens gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 5. Maatschappelijke participatie
Volgens de Participatiewet moet maatschappelijke participatie uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde personen is arbeidsinschakeling te hoog gegrepen. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip maatschappelijke participatie
Onder 'maatschappelijke participatie' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is, op het zelfstandige kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Bij maatschappelijke participatie kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft aan dat het college de duur van maatschappelijke participatie moet afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon.

Geen verdringing
Zie de toelichting bij artikel 4.

Artikel 6. Scholing

Startkwalificatie
Een startkwalificatie is een havo, VWO- of een mbo-2 diploma. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben om een opleiding te volgen met studiefinanciering (uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs) kunnen geen voorziening ontvangen gericht op scholing.

Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen
Het college is verplicht beschut werk aan te bieden aan personen die alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Dit op advies van het UWV. Deze verplichting is begrensd. Er geldt namelijk een jaarlijkse taakstelling voor beschutte werkplekken. Geeft het UWV een lager aantal positieve adviezen af dan de taakstelling, dan is de verplichting beperkt tot het aantal afgegeven positieve adviezen. Geeft het UWV een hoger aantal positieve adviezen af dan de taakstelling, dan hoeven gemeenten niet meer dienstverbanden te realiseren dan de taakstelling.

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep voor Beschut Werk hoort, moet deze persoon geplaatst worden op een beschutte werkplek. Deze plaatsing moet worden afgestemd op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de persoon, dus maatwerk. Het kan zijn dat er voor de persoon niet direct een geschikte werkplek is. Het college is dan verplicht om ter overbrugging tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Deze voorzieningen staan in het derde lid:

Ook is het mogelijk om voorzieningen op grond van andere regelingen in te zetten die bijdragen aan een geslaagde plaatsing. Bijvoorbeeld voorzieningen op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning zoals arbeidsmatige dagbesteding.

In het Beleidsplan Participatie “Iedereen doet mee” is al vastgelegd dat het college geen wachtlijst hanteert en dat het dus mogelijk is dat er meer dienstverbanden worden gerealiseerd dan de taakstelling. Lid 4 van dit artikel bevestigt dit.

Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject
Wanneer nodig, kunnen personen in aanmerking komen voor ondersteuning bij leer-werktrajecten. Dat kan alleen voor personen van:

- zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht op grond van de Leerplichtwet 1969 nog niet is geëindigd; of
- achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Bij dreigende schooluitval is de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar die door het volgen van een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot zevenentwintig jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Personen jonger dan zevenentwintig jaar die een opleiding met studiefinanciering volgen of kunnen volgen komen niet in aanmerking voor ondersteuning.

Artikel 9. Vergoedingen
Aan een persoon kan een vergoeding voor reiskosten worden verleend of andere vergoedingen die bijdragen aan het welslagen van de overeenkomst of het plan van aanpak Hierbij valt te denken aan de kosten van kinderopvang, aanschaf werkkleding etc. Het college kan dit uitwerken in beleidsregels.

Artikel 10. Proefplaats

Het college kan aan personen die een bijstandsuitkering of een uitkering op grond van de IOAW ontvangen, toestemming geven om gebruik te maken van een proefplaats bij een werkgever. Het gaat dan om een proefplaats van twee maanden die met maximaal vier maanden kan worden verlengd. Om voor meer harmonisatie te zorgen is voor de termijn aangesloten bij de wetgeving van het UWV en het door het UWV gevoerde beleid.

Artikel 11. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Uit de verordening moet blijken hoe het administratief proces voor de betaling van loonkostensubsidie eruit ziet. Werkgevers weten dan beter waar zij aan toe zijn.
Het eerste lid maakt duidelijk dat de loonkostensubsidie voor de werkgever is bedoeld, ook wanneer een werknemer een aanvraag doet. Dit volgt ook uit de Participatiewet waarin staat dat de loonkostensubsidie wordt verleend aan de werkgever.

Uit het eerste en tweede lid blijkt dat alleen voor personen die onder de doelgroep loonkostensubsidie vallen (Banenafspraak en Beschut Werk) loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Vraagt een werkgever loonkostensubsidie aan voor een persoon bij wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt? Dan moet deze aanvraag worden gezien als een aanvraag om deze persoon onder de doelgroep te brengen. Dat gebeurt dan volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.

In het vierde lid staat de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd Zie hiervoor bijlage 1. Op deze manier wil de wetgever het proces duidelijk maken zodat meer personen met loonkostensubsidie aan het werk komen.

Een subsidieaanvraag op grond van dit artikel valt niet onder de reikwijdte van de Algemene subsidieverordening.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning bij werk

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 3A. Dit artikel verwijst daarom naar dit hoofdstuk. Dit artikel verwijst ook naar artikel 3 waarin de algemene voorwaarden voor alle te verstrekken voorzieningen zijn vastgelegd.

Artikel 13. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen

In dit artikel staan een aantal voorwaarden voor toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het artikel is een aanvulling op artikel 3 waarin de algemene voorwaarden staan om in aanmerking te komen voor een voorziening.

Personen moeten onder de doelgroep van deze verordening vallen en minimaal achttien jaar oud zijn. Dat geldt niet als deze personen VSO/PRO-onderwijs hebben gevolgd. Zij komen ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen in aanmerking (a).
Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of werknemersvoorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b).
Om voor een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te zorgen, moet het gaan om een dienstbetrekking van minimaal 12 uur (c).
Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zorgt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, dan wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f).
De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en). Dat kan op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke*)* baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 14. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemers voorzieningen

Het is niet verplicht om een aanvraag te doen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en/of werknemersvoorzieningen. Het college kan ook zonder aanvraag beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal dit meestal het geval zijn. In dit artikel staan de verschillende stappen die het college moet nemen om een zorgvuldig en onderbouwd besluit te nemen.

Het college bespreekt met de aanvrager, en wanneer nodig de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste bijdragen aan de arbeidsinschakeling. Het college vraagt om een deskundig oordeel/advies als dat nodig is.

In het vierde lid staat dat het college zorgt voor integrale dienstverlening. Wanneer nodig worden voorzieningen ingezet uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.)

Artikel 15. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

In het eerste lid staat de termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning moet worden gedaan. Dit gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Wordt er een aanvraag gedaan ruim na de datum van indiensttreding, dan kan de vraag worden gesteld in hoeverre de voorziening nog noodzakelijk is. De werknemer heeft dan blijkbaar geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden kunnen uitvoeren. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in principe niet noodzakelijk is, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie.

In het tweede lid staan de aspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning. Dit artikel benadrukt ook het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 17 is dit verder uitgewerkt

Artikel 16. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking (besluit) moet voldoen aan de eisen van de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet. In dit artikel is bepaald welke informatie minimaal in een beschikking moet staan.

Artikel 17. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan bestaan uit jobcoaching en interne werkbegeleiding. In het eerste en tweede lid staat hoe het college persoonlijke ondersteuning in natura en in de vorm van een subsidie verstrekt. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of jobcoaching inkopen. Ook is het mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega inzetten om de werknemer te begeleiden (interne werkbegeleider).

De ondersteuning kan ook worden aangeboden voor het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.

Artikel 18. Jobcoaching

Uit de verordening moet blijken aan welke eisen een jobcoach moet voldoen en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Deze eisen staan in bijlage 2.

In het tweede lid staat de intensiteit van de jobcoaching.

Het derde lid maakt het mogelijk om in bijzondere situaties af te wijken van de in lid 2 genoemde intensiteit van de jobcoaching. Het is mogelijk om intensievere jobcoaching aan te bieden of de periode van jobcoaching te verlengen. Deze extra kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Heeft de gemeente eigen jobcoaches in dienst, dan gaat de inzet van deze eigen jobcoaches voor op op inkoop van jobcoaching.

Het college kan de in de verordening gestelde eisen uitwerken in beleidsregels. Dat is vastgelegd in het zevende lid.

Artikel 19. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

In dit artikel is geregeld hoe het college subsidie verstrekt voor jobcoaching.

De randvoorwaarden om voor subsidie in aanmerking te komen staan in het tweede lid.

In het derde lid staat dat het college een maximum tarief per uur hanteert. De tarieven voor een bepaald jaar moeten bekend en vindbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij geldt de eis dat het tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Het college moet dus onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever ondersteund wil worden door een duurdere jobcoach, betekent niet dat het college hieraan is gehouden. Er is immers een maximumtarief waarvan is bepaald dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

Een subsidie aanvraag op grond van dit artikel valt niet onder de reikwijdte van de Algemene subsidieverordening.

Artikel 20. Interne werkbegeleiding

In dit artikel is geregeld hoe het college subsidie verstrekt voor persoonlijke ondersteuning door een interne werkbegeleider.

In het tweede lid staat dat het aanbod van het college ook een training voor een collega van de persoon kan zijn, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde manier kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een “Harrie-training” .

Artikel 21. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Dit artikel regelt het verstrekken van een vervoersvoorziening zodat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. In dit artikel staat onder welke voorwaarden dit kan en hoe de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld 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. De goedkoopst adequate oplossing is hierbij het uitgangspunt. Ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding van de werkgever, dan brengt het college dit in mindering op de vervoersvoorziening.

Artikel 22. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking

In dit artikel staat hoe het college het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit regelt wanneer er sprake is van een visuele of motorische beperking. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Het college kan dit in beleidsregels verder uitwerken. Het is de bedoeling dat de voorziening die zich richt op de intermediaire activiteit in verband met een visuele beperking op termijn worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV. Naar verwachting is dit vanaf 1 januari 2024.

Artikel 23. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Het college moet ook meeneembare voorzieningen verstrekken 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. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Te denken valt 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. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld. Het college kan de wijze waarop de noodzaak en meerwaarde van een voorziening wordt bepaald in beleidsregels verder uitwerken.

Artikel 24. Preventie

Preventie is per definitie een kortdurende en vaak snelle interventie, zoals bijvoorbeeld een VCA-opleiding [1] van enkele dagen of bemiddeling naar werk. Preventie is niet alleen gericht op het voorkomen van werkloosheid, maar kan ook gericht zijn op het voorkomen van maatschappelijke uitval, problematische schulden en voortijdig schooluitval. Met preventie wordt beoogd in een vroeg stadium zelfredzaamheid en participatie te behouden door een preventief instrument in te zetten.

Artikel 25. Hardheidsclausule

Dit artikel heeft betrekking op de hardheidsclausule en maakt het mogelijk in het voordeel van de persoon af te wijken van wat in de verordening is vastgelegd. Het college beslist in gevallen waarin deze verordening niet voorziet.

Artikel 26. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

In dit artikel is het intrekken van de oude Participatieverordening en het overgangsrecht geregeld. Het kan voorkomen dat personen een voorziening ontvangen op grond van de oude verordening die niet voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Te denken valt aan een verstrekte voorziening op grond van de oude verordening die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer wordt verstrekt. De toegekende voorziening moet dan op grond van artikel 3, tweede lid worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in het tweede lid geregeld dat deze voorziening wordt behouden voor maximaal 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit natuurlijk voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. Is dat niet het geval, dan moet de voorziening worden beëindigd. 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 oude verordening worden dus in principe behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. In lid 4 is geregeld dat het college na afloop van die periode kan besluiten om een voorziening voort te zetten. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten met re-integratieaanbieders.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd omdat de persoon niet meer voldoet aan de voorwaarden op grond van de oude verordening. Dit geldt ook voor een voorziening die is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening.

[1] Opleiding voor veilig en gezond werken.