GEMEENTE
Stadskanaal

De raad van de gemeente Stadskanaal;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 9 april 2024, nr. Z-23-113167/D/24/319508;

gelet op het advies van de Participatieraad;

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

besluit:

de Verordening re-integratie Participatiewet Stadskanaal 2024 vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

In dit hoofdstuk staan enkele inleidende bepalingen die van belang zijn voor het vervolg van de verordening.

Artikel 1. Definities

1. In deze verordening worden verschillende begrippen gebruikt die de volgende betekenis hebben:
- arbeidsbeperking: verminderde mogelijkheden om te werken als gevolg van een beperking;
- college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stadskanaal;
- doelgroep: de personen die het college ondersteunt bij het vinden of behouden van werk. Dit zijn ten minste de personen die bedoeld worden in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- inwoner: persoon uit de doelgroep;
- uitkering: algemene bijstand of een IOAW- of IOAZ-uitkering;
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen: UWV;
- werkgever: degene die de inwoner op grond van een arbeidsovereenkomst in een bepaalde periode in de eigen organisatie mag laten werken. Hieronder valt ook degene die van plan is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een inwoner die onder de doelgroep voor loonkostensubsidie valt (art. 10d van de wet);
- werknemer: de inwoner die op grond van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkt. Hieronder valt ook de inwoner die onder de doelgroep voor loonkostensubsidie valt en die van plan is met de werkgever een arbeidsovereenkomst te sluiten;
- werkplek: de werkplek bij de werkgever, de proefplaats of de ontwikkellocatie;
- wet: Participatiewet.

2. Andere begrippen uit deze verordening die ook voorkomen in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of de Gemeentewet, hebben dezelfde betekenis als in die wetten.

Artikel 2. Samenwerking

1. Het college werkt samen met UWV, regiogemeenten, sociaal ontwikkelbedrijf, en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.
2. Het college zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners werk willen aanbieden.
3. Binnen de gemeentelijke organisatie wordt het aanbod van voorzieningen afgestemd op voorzieningen die binnen andere delen van het sociaal domein beschikbaar zijn, zodat inwoners zo goed mogelijk ondersteund worden.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

In dit hoofdstuk is geregeld hoe het college bepaalt welke ondersteuning de inwoner kan krijgen en wat die ondersteuning inhoudt.

Artikel 3. Algemene bepalingen

1. Het college biedt de inwoner ondersteuning die nodig en zinvol is om werk te vinden of te behouden of om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. Het college geeft de ondersteuning vorm in overleg met de inwoner en kan daarvoor voorzieningen inzetten.
2. Bij het bepalen van de voorziening die wordt ingezet, houdt het college in ieder geval rekening met het volgende:
   a. de persoonlijke situatie van de inwoner, waaronder de afstand tot de arbeidsmarkt;
   b. hoe de inwoner werk denkt te vinden of te behouden;
   c. welke voorzieningen beschikbaar en effectief zijn;
   d. hoe de voorzieningen evenwichtig worden verdeeld over de doelgroep;
   e. dat de voorziening niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt;
   f. dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed; en met
   g. wettelijke verplichtingen.
3. Een voorziening wordt zo goed mogelijk afgestemd op de situatie van de inwoner, zoals fysieke beperkingen, mantelzorg en de behoefte aan kinderopvang.
4. Een voorziening moet effectief zijn. Het college kan daarom besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als:
   a. de inwoner geen gebruik (meer) maakt van die voorziening;
   b. de inwoner of werkgever onvoldoende meewerkt om te kunnen beoordelen of de voorziening nodig of zinvol is;
   c. de inwoner een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een andere organisatie of regeling of via de werkgever;
   d. de voorziening niet geschikt is voor de inwoner;
   e. de voorziening niet nodig is om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden.
5. Het college kan het verstrekken van voorzieningen begrenzen, tenzij de wet dit niet toestaat. Het begrenzen kan door:
   a. het instellen van een subsidie- of budgetplafond per soort voorziening,
   b. een maximaal aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening, of
   c. een maximumbedrag vast te stellen dat per persoon wordt verstrekt.
6. Het college kan besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als een vastgestelde grens (lid 5) wordt overschreden, of als de kosten van een bepaalde voorziening voor het college niet (langer) in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor de inwoner.

Artikel 4. Sociale activering

1. Het college kan een inwoner activiteiten aanbieden die maatschappelijk zinvol zijn.
2. Het doel van deze voorziening is dat de inwoner dichter bij de arbeidsmarkt komt of kan meedoen in de samenleving.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan de inwoner een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is om de inwoner te leren functioneren op een werkplek of om de vakkennis en werkervaring van de inwoner te vergroten.
3. De inwoner krijgt begeleiding op de werkplek.
4. De werkervaringsplaats is met behoud van uitkering en duurt maximaal 3 maanden, met de mogelijkheid op een eenmalige verlenging van 3 maanden.

Artikel 6. Participatieplaats

1. Het college kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt, voorlopig niet aan het werk kan en een kleine kans op werk heeft, een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn.

2. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig met behoud van uitkering op een bepaalde werkplek werken. De inwoner krijgt daarbij begeleiding en doet werkervaring op. Het moet gaan om werkzaamheden die speciaal voor de inwoner zijn bedacht en gericht op het behalen van ontwikkeldoelen die in een ontwikkelplan zijn vastgelegd.
3. Een participatieplaats duurt maximaal 12 maanden, en kan eenmalig worden verlengd met 12 maanden, als daarmee de kans op betaald werk groter wordt.
4. De inwoner kan een premie van € 50,00 per maand ontvangen, deze premie wordt achteraf tweemaal per jaar uitgekeerd. Een voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op betaald werk.

Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de inwoner een beschutte werkplek aan als het UWV heeft vastgesteld dat de inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van de inwoner. Daarbij gelden de voorwaarden die in de Participatiewet zijn genoemd.
2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, een veilige werkplek te bieden zodat ze zich kunnen ontwikkelen.
3. Het college zorgt ervoor dat het aantal beschutte werkplekken dat jaarlijks gerealiseerd moet worden, daadwerkelijk gehaald wordt. De gemeenteraad kan opdracht geven om extra werkplekken te realiseren.
4. De inwoner die nog geen beschutte werkplek kan krijgen omdat de het college het voorgeschreven aantal beschutte werkplekken voor dat jaar al heeft bereikt, kan in het volgende kalenderjaar met voorrang een beschutte werkplek krijgen.
5. Het college biedt inwoners die nog geen beschutte werkplek hebben maar daarvoor wel in aanmerking komen, sociale activering, scholing, persoonlijke ondersteuning of een andere voorziening aan, als dat nodig is om de stap naar een beschutte werkplek te kunnen zetten.
6. Het college zet de volgende voorzieningen in, als de inwoner die nodig heeft om op een beschutte werkplek goed te functioneren:
   a. aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
   b. aanpassing van het werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding;
   c. uitsplitsing van taken.

Artikel 8. Proefplaats

1. Het college kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt toestemming geven om op een proefplaats onbetaald te werken met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is om de werkgever zicht te geven op de geschiktheid van de inwoner voor het werk.
3. Om toestemming te kunnen geven voor een proefplaats is het in ieder geval nodig dat het college verwacht, dat de inwoner geschikt is voor het werk en de proefplaats de stap naar betaald werk makkelijker maakt.
4. De werkgever zorgt voor goede begeleiding van de inwoner tijdens de proefplaatsing en verklaart vooraf, dat de inwoner na afloop van de proefplaats een arbeidsovereenkomst van 6 maanden kan krijgen, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.
5. De proefplaatsing duurt 2 maanden, en kan worden verlengd met maximaal 4 maanden, als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning bij het volgen van een leer-werktraject aanbieden aan jongeren:

a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht uit de Leerplichtwet 1969 nog niet is geëindigd, of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald,

als dit leer-werktraject nodig is om betaald werk te krijgen.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een inwoner scholing aanbieden.
2. Doel van de scholing is om de stap naar werk makkelijker te maken door het verwerven van kennis of vaardigheden.

Artikel 11. Loonkostensubsidie voor inwoners zonder arbeidsbeperking

1. Het college kan loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een inwoner die nog niet in staat is om met werk het wettelijk minimumloon te verdienen.
2. Doel van deze vorm van loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een kleine kans op werk in dienst te nemen en extra kosten voor het begeleiden van deze inwoners te vergoeden.
3. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50 procent van de loonkosten.
4. De duur wordt afgestemd op de duur dat de inwoner naar verwachting nog niet het wettelijk minimumloon kan verdienen met een maximum van 12 maanden.
5. Om in aanmerking te komen voor deze loonkostensubsidie is het in ieder geval nodig dat de inwoner zonder loonkostensubsidie niet wordt aangenomen voor dat werk en een andere financiële regeling of voorziening niet voldoende is voor het in dienst nemen van de inwoner.
6. De werkgever zorgt voor goede begeleiding van de inwoner en verklaart vooraf, dat de inwoner na beëindiging van de loonkostensubsidie een dienstverband van 12 maanden kan krijgen, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.

Artikel 12. Loonkostensubsidie voor inwoners met arbeidsbeperking

1. Het college kent de werkgever wettelijke loonkostensubsidie toe, als de werknemer wel kan werken maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen door een arbeidsbeperking, en voldaan is aan de voorwaarden van artikel 10d van de wet.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
3. Als de werkgever loonkostensubsidie heeft aangevraagd, volgt het college het werkproces dat landelijk is afgesproken (het zgn. preferente proces).

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan een werknemer met een arbeidsbeperking ondersteuning op de werkplek aanbieden, als de werknemer zonder die ondersteuning het werk niet goed kan uitvoeren.
2. Het doel van persoonlijke ondersteuning is dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek zijn werk goed kan uitvoeren.
3. De ondersteuning wordt gegeven door een interne werkbegeleider of een jobcoach. Een werkbegeleider wordt ingezet als de behoefte aan begeleiding groter is dan de normale begeleiding die de werkgever moet bieden. Een jobcoach wordt ingezet als er bij de werknemer of werkgever behoefte is aan methodische ondersteuning die specifieke kennis vraagt en die gericht is op het vinden of behouden van werk dat bij de werknemer past. Daaronder valt ook de begeleiding naar ander werk of naar een opleiding.
4. De inhoud, duur en omvang van de persoonlijke ondersteuning is afhankelijk van de behoefte aan begeleiding en de duur en omvang van de arbeidsovereenkomst.
5. Na overleg met de werkgever en werknemer beslist het college of jobcoaching wordt uitgevoerd door een jobcoach in opdracht van de werkgever of door een jobcoach in opdracht van het college.
6. Voor het vergoeden van jobcoaching is het nodig dat de jobcoaching planmatig wordt gegeven door een erkend deskundige die voldoende tijd voor de begeleiding heeft en goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer.
7. Voor het vergoeden van de extra kosten voor interne werkbegeleiding is het nodig, dat de werkbegeleiding planmatig wordt gegeven door een collega van de werknemer die daarvoor opgeleid

is, die voldoende tijd voor de begeleiding heeft, goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer en die niet de leidinggevende van de werknemer is.

8. De vergoeding voor werkbegeleiding en jobcoaching leidt het college af van de regeling die het UWV hanteert.

Artikel 14. Ondersteuning bij beperkingen in de mobiliteit

Het college kan ten behoeve van de inwoner met een beperking in de mobiliteit, persoonlijke ondersteuning aanbieden die nodig is om het werk goed te kunnen doen. Het college kan de ondersteuning zelf aanbieden of daarvoor een vergoeding geven aan de werkgever of de opleidingslocatie. Het gaat om hulp bij het uitvoeren van taken die de inwoner zelf niet kan uitvoeren vanwege zijn beperking, en die verder gaat dan waar de werkgever of opleidingslocatie verantwoordelijk voor is.

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan de inwoner met een beperking een meeneembare voorziening aanbieden die nodig is om het werk goed te kunnen doen. Het gaat om een aanpassing van de werkplek die de verantwoordelijkheid van de werkgever of organisatie te boven gaat. De meeneembare voorzieningen moeten verplaatsbaar zijn.
2. De meeneembare voorziening wordt aan de inwoner uitgeleend. In bijzondere gevallen kan het college de meeneembare voorziening aan de werknemer in eigendom geven.

Artikel 16. Vervoersvoorzieningen

1. Het college kan een vervoersvoorziening aanbieden aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan door het college zelf worden georganiseerd of in de vorm van een vergoeding voor de kosten worden verstrekt.
2. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding sluit het college aan bij het gebruikelijke tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. De goedkoopste passende voorziening wordt vergoed.
3. Het college brengt een reiskostenvergoeding van de werkgever in mindering op de vervoersvoorziening.

Artikel 17. Premies

1. Het college kan premies verstrekken aan hen die betaald dan wel onbetaald werk verrichten. Het college legt de voorwaarden voor de verstrekking van de premies in nadere regels vast. De te verstrekken premies zijn bedoeld om het werken lonend te maken. Het college verstrekt in ieder geval de premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 van de wet, mits in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
2. Het college stelt nadere regels op voor een;

    - premie participatieplaats als bedoeld in artikel 6 lid 4 van deze verordening en artikel 10a lid 6 van de wet;
    - premie deeltijdwerk;
    - premie onbetaald werken met behoud van uitkering;
    - uitstroompremie.

Artikel 18 Werkontwikkelarrangement

1. Het college kan aan de inwoner een werkontwikkelarrangement aanbieden.
2. Het doel van het werkontwikkelarrangement is het opheffen van arbeidsbelemmeringen, het opdoen van werknemersvaardigheden en/of het opdoen van werkervaring.
3. De inwoner krijgt begeleiding op de ontwikkelplek.
4. Een werkontwikkelarrangement is met behoud van uitkering en duurt maximaal 6 maanden. Het is mogelijk om een eenmalige verlenging van maximaal 6 maanden.

5. Het college sluit een schriftelijke overeenkomst met de aanbieder over bijvoorbeeld een goede begeleiding op de werkvloer.

Artikel 19. Maatwerkvoorziening

1. Het college kan ter bevordering van arbeidsre-integratie van (zeer) kwetsbare personen uit de doelgroep maatwerkvoorzieningen aanbieden aan werkgevers of werknemers.
   Het college kan met een werkgever een overeenkomst sluiten over een pakket voorzieningen gericht op re-integratie ten behoeve van de arbeidsinschakeling van een of meer personen die behoren tot de doelgroep. Dit pakket kan bestaan uit verschillende voorzieningen zoals die in de verordening of de krachtens deze verordening genomen uitvoeringsbesluiten zijn vastgelegd.
2. Het college kan tot maximaal 12 maanden na uitstroom voorzieningen bieden gericht op nazorg aan een werkgever die een persoon die behoort tot de doelgroep in dienst neemt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vergoeding verstrekken van kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn in het kader van de voorziening waarvan **die persoon** gebruik maakt. De vergoeding bedraagt ten hoogste de werkelijk gemaakte kosten.
4. Het college kan middels nadere regels kaders vaststellen waarbinnen de maatwerkvoorzieningen van dit artikel kunnen worden uitgevoerd.

Artikel 20. Aanvraagprocedure

1. De inwoner of zijn werkgever kan een aanvraag om ondersteuning indienen bij het college. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. Als het om persoonlijke ondersteuning gaat kan de inwoner of de werkgever daarbij ook aangeven of het om vergoeding van de begeleiding gaat of om begeleiding in opdracht van het college (in natura).
2. Het college kan ook uit eigen beweging (ambtshalve) beoordelen of een inwoner of werkgever in aanmerking komt voor een voorziening.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

In dit hoofdstuk zijn de laatste bepalingen opgenomen die nodig zijn zodat deze verordening in werking kan treden.

Artikel 21. Uitvoeringsregels

Het college kan uitvoeringsregels maken over de onderwerpen die in deze verordening zijn geregeld. Deze uitvoeringsregels kunnen de vorm hebben van een beleidsregel of van een (nadere) regeling.

Artikel 22. Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)

Het college kan afwijken van een bepaling uit deze verordening als toepassing van die bepaling een onredelijke uitkomst heeft voor de inwoner of voor een ander die direct bij het besluit betrokken is. Een uitkomst is in ieder geval onredelijk als de doelen van deze verordening door het toepassen van de regels juist niet worden gehaald.

Artikel 23. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De volgende verordeningen worden ingetrokken op de datum dat deze verordening ingaat: Verordening re-integratie Participatiewet Stadskanaal 2018 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Stadskanaal 2018.
2. Een toegekende voorziening op grond van de Verordening re-integratie Participatiewet Stadskanaal 2018 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Stadskanaal 2018, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, blijft in stand voor de periode waarvoor deze voorziening is toegekend, tenzij die voorziening eerder beëindigd moet worden op grond van de ingetrokken verordening.

Artikel 24. Ingangsdatum en naam
Deze verordening wordt aangehaald: Verordening re-integratie Participatiewet Stadskanaal 2024, en treedt in werking op 1 juni 2024.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 13 mei 2024.

De raad



Mevrouw W.J. Onrust
raadsgriffier

AvH/