Bijlage 4_Implementatiehandleiding bij de Re-integratieverordening Participatiewet (gewijzigd model, januari 2023)

Algemeen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college moet aanbieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Ook persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van taken valt onder het voorzieningenbegrip.

Omdat het te bieden voorzieningenpakket niet uitputtend is vastgelegd, zijn verschillende van de in deze verordening opgenomen voorzieningen als facultatief aangemerkt. Bij deze facultatieve bepalingen zijn gemeenten, binnen de grenzen van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, vrij om zelf invulling te geven aan de criteria die zij hanteren bij het aanbieden van deze voorzieningen. De bij deze bepalingen gegeven criteria zijn dan ook slechts voorbeelden. Voor zover er bij de artikelen nog andere aandachtspunten bij de implementatie spelen worden die hieronder behandeld.

Deze verordening betreft een wijziging van de Model Re-integratieverordening Participatiewet (versie van 22 februari 2017) naar aanleiding van 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)” (hierna: Wet Uitvoeren Breed offensief). De Modelverordening is beleidsarm aangepast, dat wil zeggen dat er alleen een aantal noodzakelijke punten zijn aangepast of toegevoegd en er een paar redactionele wijzigingen zijn doorgevoerd.

Bij de opstelling van de verordening is van belang dat beleid over de prioritering bij de verdeling van de diverse voorzieningen voor de verschillende (groepen van) personen haar basis moet hebben in deze verordening (CRvB 10 november 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2862). De verordening is bedoeld om inzicht te geven in de voor werkzoekenden en werkgevers beschikbare voorzieningen. Met de Wet Uitvoeren Breed offensief is de verordeningsplicht uitgebreid met het oog op meer transparantie en harmonisatie met betrekking tot het voorzieningenaanbod en het proces (Kamerstukken 35 394, nr. 8, p. 41, 44, 55 en 110).

Een aantal instrumenten bestaan uit het verstrekken van een vergoeding, premie of subsidie die moet worden aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht. Hierop zijn de bepalingen met betrekking tot subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. In de meeste gemeenten is ook sprake van een Algemene subsidieverordening (Asv). In artikel 2 van de Model Algemene subsidieverordening 2013 van de VNG is geregeld dat deze niet van toepassing is als er bij afzonderlijke verordening een uitputtende regeling is getroffen. Deze verordening geldt als een uitputtende regeling. Gemeenten die voor hun Asv het model van de VNG hanteren hoeven de werking van de Asv dus niet uit te sluiten ter voorkoming van conflicterende bepalingen. Gemeenten die het model van de VNG niet gebruiken zullen mogelijk wel een aanvullende uitsluitingsbepaling op moeten nemen om conflicterende regelingen te voorkomen.

Over een aantal instrumenten moeten gemeenten ook afspraken maken met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) en sociale partners in het regionale werkbedrijf.

Artikel 1. Definities
Het opnemen van een definitie van het begrip praktijkroute is alleen noodzakelijk als bij artikel 14b, derde lid, wordt gekozen voor de weg van de praktijkroute. Zie verder onder artikel 14b.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie
Dit artikel maakt voor de in te zetten voorzieningen een onderscheid tussen de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De begrippen zijn gedefinieerd in artikel 1, maar gemeenten kunnen ook een andere indeling hanteren (bijvoorbeeld op basis van de trede op de participatieladder). In dat geval zal zowel in artikel 1 als in dit artikel een aanpassing moeten plaatsvinden.

De verwijzingen in het eerste en tweede lid zijn afhankelijk van de voorzieningen die de gemeente kent en welke voorzieningen men voor welke doelgroep wenst in te zetten, waarbij men er ook voor

kan kiezen om bepaalde voorzieningen voor alle doelgroepen in te zetten. Omdat deze voorbeeldbepaling al in 2017 onderdeel uitmaakte van de Modelverordening en er geen noodzaak bestaat om de verordening op dit punt aan te passen, is deze modelbepaling ongewijzigd gelaten. Het derde lid bevat de basisomstandigheden waar bij de inzet van een voorziening rekening mee moet worden gehouden. Deze kunnen desgewenst nader worden aangevuld.

In het vierde lid moet worden aangegeven wanneer de periodieke terugkoppeling met betrekking tot de inzet van de re-integratiemiddelen plaatsvindt. Een tweejaarlijkse termijn lijkt hierbij redelijk, maar men kan een andere termijn kiezen.

In het vijfde lid moet worden aangegeven welke gegevens men voor deze evaluatie verzamelt, zodat de verwerking hiervan kenbaar is.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
De essentie van de beoordelingscriteria moet in de verordening worden opgenomen. Zie hiervoor onder Algemeen, voorlaatste alinea. Met deze bepalingen, die desgewenst kunnen worden uitgebreid, wordt hieraan invulling gegeven. Het is belangrijk om te bekijken welke criteria lokaal gewenst zijn. De algemene criteria die in de verordening moeten worden vastgelegd, kunnen desgewenst nader door het college in beleidsregels worden uitgewerkt (artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 7. Scholing
Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument waarbij het moeilijk is in een model algemene richtlijnen te geven. Wel is het noodzakelijk om op het niveau van de verordening een aantal randvoorwaarden te formuleren. Waaraan een scholingstraject dan in ieder geval moet voldoen, moet dan in het tweede lid worden vastgelegd. Deze regels kunnen betrekking hebben op het type scholing of opleiding dat wordt ingezet. Hoe het wordt ingevuld, is verder aan individuele gemeenten om te regelen. Het derde lid is als facultatief aangemerkt omdat het niets toevoegt aan de regeling hiervan in de Participatiewet (artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet). Om een volledig beeld te geven en met het oog op de door de wetgever gewenste transparantie kan desondanks toch besloten worden dit derde lid over te nemen.

Artikel 8. Participatieplaats
Het eerste en tweede lid zijn als facultatief aangemerkt omdat de Participatiewet niet verplicht dit te regelen. Als men dit regelt dan moet de grondslag in de aanhef van de verordening ook worden aangevuld met het als facultatief aangemerkte vijfde lid van artikel 10b van de Participatiewet. In het derde lid wordt de hoogte van de premie bij een participatieplaats neergelegd. Voor de invulling kan worden gedacht aan bijvoorbeeld € 100. Het is ook mogelijk om het bedrag te differentiëren naar gelang het aantal uren dat een persoon werkzaamheden verricht op een participatieplaats. Bij het bepalen van de hoogte van de premie moeten de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12).

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk
De voorziening beschut werk kan gecombineerd worden met andere voorzieningen. Hiervan zijn ook enkele (deels facultatieve) voorbeelden gegeven, maar het is belangrijk om deze op de lokale situatie af te stemmen en de verordening hierop aan te passen. Uiteraard kunnen alleen voorzieningen worden opgenomen die de gemeente ook daadwerkelijk aanbiedt.

In het derde lid is een keuzemogelijkheid opgenomen om het minimumaantal te realiseren dienstbetrekkingen voor beschut werk uit te breiden. Gemeenten kunnen voor deze extra dienstbetrekkingen zelf toewijzingscriteria opstellen.

In het vierde lid is een voorbeeldcriterium opgenomen waarmee een bepaalde groep voorrang gegeven wordt. Als gemeenten ervoor kiezen om hiervan gebruik te maken, dan dienen ze de toelichting afhankelijk van de gemaakte keuzes zelf verder aan te vullen.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
Dit betreft een facultatieve bepaling, aangezien het bieden van ondersteuning bij een leer-werktraject al als voorziening is geregeld in artikel 10f van de Participatiewet. Vanuit het oogpunt van transparantie kunnen gemeenten ervoor kiezen om deze bepaling in de verordening op te nemen.

Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers
Dit artikel is facultatief en bevat regels ten aanzien van het verstrekken van een loonkostensubsidie. Dit betreft echter niet de wettelijk geregelde loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking als bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. Het betreft een (facultatief) gemeentelijk instrument. In het tweede lid wordt de nader in te vullen hoogte en duur van de subsidie bepaald. In het derde lid wordt bepaald wat moet worden verstaan onder een kwetsbare werknemer. De gekozen invulling betreft een suggestie. Verder moeten diverse bepalingen nog ingevuld worden. Daarbij worden steeds suggesties gedaan. Het is belangrijk, nu het hier een subsidie betreft, om de uitvoering in overeenstemming met de bepalingen van de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht te organiseren. Ook is het noodzakelijk om de concurrentieverhoudingen en verdringingstoets, zoals opgenomen in het vijfde lid op te nemen, met het oog op het voorkomen van het verstrekken van ongeoorloofde staatssteun.

Artikel 14. Uitstroompremie
Dit artikel is facultatief. Als gemeenten ervoor kiezen om deze bepaling over te nemen, moet in het eerste lid de hoogte van de uitstroompremie worden opgenomen. Hierbij kan de gemeente kiezen voor een concreet bedrag, zoals in het model, maar als alternatief zou ook voor een berekeningssystematiek gekozen kunnen worden. In dat laatste geval zou de premie gekoppeld kunnen worden aan de maandnorm of aan de maximale vrijlating van artikel 31, tweede lid, onder j, van de Participatiewet. Daarmee wordt de premie automatisch aangepast aan het prijspeil.

Het nader definiëren van de doelgroep in het tweede en derde lid is eveneens aan de individuele gemeente. In het vierde lid is bepaald dat de premie kan worden aangevraagd vanaf een nader te bepalen periode na de indiensttreding. Vanaf bijvoorbeeld de zevende maand lijkt een redelijke invulling. Het is raadzaam om een uitstroompremie niet te snel toe te kennen omdat in een vroeg stadium nog niet bekend is of een persoon duurzaam is uitgestroomd. Vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid is het ook verstandig om een termijn op te nemen waarbinnen de premie moet zijn aangevraagd.

Artikel 14a. Proefplaats
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moeten in de verordening voorwaarden worden opgenomen om voor toestemming voor het verrichten van onbetaalde werkzaamheden met behoud van uitkering in aanmerking te komen. Het doel van de proefplaatsing volgt al uit de wet (artikel 6, eerste lid, onder h, van de Participatiewet), maar vanuit het oogpunt van transparantie zou ervoor gekozen kunnen worden om in het als facultatief aangemerkt tweede lid een (nadere) doelbeschrijving op te nemen.

Bij het formuleren van de voorbeeldvoorwaarden in het derde tot en met vijfde lid is aansluiting gezocht bij artikel 2:24 van de Wet arbeidsongeschikheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) en de daarop gebaseerde Beleidsregels proefplaatsing UWV 2019. Ook is een aantal aanvullende voorwaarden opgenomen. Deze voorwaarden zijn uitdrukkelijk suggesties. Het staat gemeenten vrij om zelf voorwaarden aan het verlenen van toestemming voor een proefplaatsing te verbinden die zij lokaal passend achten.

De facultatieve aanvulling op het vierde lid geeft invulling aan een in de Werkkamer gemaakte afspraak om de inzet van een forfaitaire loonkostensubsidie na een proefplaatsing te ontmoedigen, omdat dit als ongewenst en onnodig wordt gezien. Het is uitdrukkelijk een facultatieve bepaling omdat het een beleidsmatige keuze betreft.

Om ervoor te zorgen dat ook personen met een beperking van de proefplaatsing gebruik kunnen maken, kan in het zesde lid worden bepaald dat bij een proefplaatsing ook gebruik kan worden gemaakt van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Dit is strikt genomen geen verplichting die voortvloeit uit de Participatiewet. Deze bepaling is daarom als facultatief aangemerkt. Zie ook onder artikel 14f.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep breed offensief
Bij het opstellen van de regels in dit hoofdstuk is het van belang rekening te houden met de mogelijkheid dat een aantal van de in dit hoofdstuk geregelde zaken op grond van artikel 10e van de Participatiewet ook nader geregeld kunnen (gaan) worden bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur. Bij het opstellen van dit model was hier, met uitzondering van regels voor de te hanteren

loonwaardemethodiek bij het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie, nog geen sprake van. Het is van belang om na te gaan of dit bij het vaststellen van de verordening op gemeentelijk niveau nog steeds het geval is.

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
De wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven, moet op grond van artikel 8a, tweede lid, onder c, van de Participatiewet in de verordening worden bepaald. Het verstrekken van loonkostensubsidie is een vorm van subsidieverlening. Dit betekent dat de bepalingen met betrekking tot de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing zijn. Het is belangrijk dat gemeenten hier bij de inrichting van het proces rekening mee houden.

In het derde lid is de verwijzing naar de praktijkroute als facultatief aangemerkt omdat het bestaan van deze mogelijkheid al uit de wet volgt. Om een volledig beeld te geven en met het oog op de door de wetgever gewenste transparantie kan desondanks toch besloten worden om deze passage op te nemen. Als een gemeente deze passage niet opneemt, dan hoeft de in artikel 1 opgenomen definitie van het begrip “praktijkroute” evenmin te worden opgenomen.

De in het vierde lid opgenomen termijn moet nog worden ingevuld.

Vanuit het oogpunt van transparantie is er met het vijfde lid voor gekozen om het administratief proces als bijlage op te nemen bij de verordening. Omdat het proces per gemeente kan verschillen, is in het kader van dit model geen invulling gegeven aan deze bijlage. Dit is aan de gemeenten zelf. Een alternatieve optie is dat de gemeente kiest voor het preferente proces loonkostensubsidie zoals dat over het land is uitgerold en waarvan gemeenten inmiddels gebruik (kunnen) maken. In dat geval kan in de verordening worden volstaan met een verwijzing naar het preferente proces van “De normaalste zaak” (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Artikel 14c. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
In dit artikel is een aantal voorbeeldvoorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Ook is een aantal aanvullende voorwaarden opgenomen. Deze voorwaarden zijn uitdrukkelijk bedoeld als suggesties. Het staat gemeenten vrij om, met in achtneming van de wettelijke taak, zelf voorwaarden te verbinden aan de verstrekkingen die zij lokaal passend achten. Een aantal van de algemeen geformuleerde voorwaarden zullen door het college verder moeten worden uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 14d. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Het derde en vierde lid zijn als facultatief aangemerkt omdat deze inhoudelijk niets toevoegen. Voor de beslistermijn bestaat al een regeling in artikel 4:13 e.v. van de Algemene wet bestuursrecht. En uit artikel 3:2, van de Algemene wet bestuursrecht volgt al dat het college haar besluiten zorgvuldig moet voorbereiden. En tot slot, uit artikel 3:49 van de Algemene wet bestuursrecht volgt dat het college zich bij de motivering van haar besluit kan beroepen op ingewonnen advies van een deskundige. Om een volledig beeld te geven en met het oog op de door de wetgever gewenste transparantie kan niettemin besloten worden om deze bepalingen over te nemen.

Het zevende en achtste lid regelen de mogelijkheid om de onderzoeksresultaten in een los verslag op te nemen en dit toe te zenden. Dit is facultatief. Als deze bepalingen worden overgenomen, dan moet in het zevende lid nog het aantal werkdagen voor de verslaglegging worden bepaald.

Artikel 14e. Inhoud beschikking bij toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
De in het eerste lid opgenomen onderdelen kunnen desgewenst worden uitgebreid.

Het tweede lid is als facultatief opgenomen omdat de verplichting tot motivering van een afwijzend besluit al voortvloeit uit de Algemene wet bestuursrecht. Voor de volledigheid kan er voor gekozen worden deze bepaling op te nemen.

Artikel 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Gemeenten zullen een keuze moeten maken over hoe zij de jobcoaching in natura willen organiseren. Dit kan met eigen, gekwalificeerde medewerkers, maar kan ook door middel van uitbesteding aan een externe organisatie, die hiervoor over voldoende gekwalificeerd personeel beschikt. Een combinatie van beide opties is ook mogelijk. Op welke wijze de gemeente ervoor zorgdraagt dat er jobcoaching in natura beschikbaar is, moet uit de verordening blijken. Het eerste lid bevat een keuzeoptie die lokaal zal moeten worden ingevuld, waarbij ook voor beide opties gekozen kan worden.

Het derde lid is facultatief omdat de persoonlijke ondersteuning in het kader waarvan op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet bij verordening regels moeten worden geformuleerd, zich beperkt tot opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever. Het staat gemeenten vrij dit toepassingsgebied uit te breiden. Als voorbeelden worden genoemd jobcoaching tijdens een proefplaats of een leer-werktraject. Jobcoaching kan echter ook nog breder worden ingezet, bijvoorbeeld in het voortraject bij het zoeken naar een passende werkkring voor een persoon met een arbeidsbeperking. Mochten gemeenten daar lokaal invulling aan willen geven dan is het, met het oog op de transparantie, zaak om de verordening en de toelichting op dit punt aan te passen en uit te breiden.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
In het eerste lid moet een termijn worden ingevuld waarbinnen de aanvraag moet zijn ontvangen.

Artikel 14h. Jobcoaching
In het eerste lid moet een keuze worden gemaakt tussen mogelijke kwaliteitscriteria waaraan een jobcoach moet voldoen. De gemeente kan ervoor kiezen om zelf kwaliteitseisen te formuleren en deze op te nemen in een bijlage. Inspiratie voor het opstellen van deze kwaliteitseisen kan gevonden worden in de Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019 (Stcrt. 2019, 51103), maar men kan ook andere kwaliteitseisen stellen. De gemeente kan er ook voor kiezen om een keurmerk verplicht te stellen. Wanneer men kiest voor het verplichten van een keurmerk dan kan men denken aan Het Blik op Werk-keurmerk of het OVAL-keurmerk voor jobcoachorganisaties of het Noloc-register of het NVS-register voor jobcoaches. Informatie over de inzet van jobcoaching is ook beschikbaar op de site van de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris), waarop onder andere de brochure “Aan de slag met jobcoaching” is te vinden (https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws/brochure-aan-de-slag-met-jobcoaching).

Het tweede lid bevat een aantal keuzeopties voor het bepalen van de aard en omvang van de in te zetten jobcoaching. Het gaat om verschillende suggesties met betrekking tot welk regiem kan worden toegepast. Er kan gekozen worden voor begeleidingsregiems met specifieke categorieën of een meer algemeen regiem. Ter inspiratie kan ook gekeken worden naar de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019 (Stcrt. 2019, 51108) en de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 (Stcrt. 2019, 51100). Binnen het bestek van deze modelverordening gaat het te ver om alle vormen voor een beoordelingskader op te nemen en uit te werken. Daarin kunnen keuzes worden gemaakt. Het is aan gemeenten zelf om te bepalen wat zij willen opnemen. Gemeenten kunnen ook aansluiten bij wat zij eerder al hebben geregeld op het thema van de jobcoaching in beleid. Belangrijk is dat een afbouwregime niet dwingend kan zijn, omdat de wetgever een algemeen recht op passende ondersteuning in het leven heeft geroepen. Daarom is in het derde lid ook een afwijkingsmogelijkheid opgenomen die nog nader ingevuld zal moeten worden op basis van de in het tweede lid gemaakte keuze.

Het vierde lid bevat een keuze optie die in overeenstemming is met de in artikel 14f opgenomen keuze, over hoe de jobcoaching in natura is georganiseerd.

Het vijfde lid is facultatief en kan voor de volledigheid worden opgenomen, maar vloeit ook reeds voort uit de algemene normen uit de Algemene wet bestuursrecht (artikel 3:2 van de Algemene wet bestuursrecht inzake zorgvuldige besluitvorming).

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching
In het tweede lid is een aantal voorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning, in de vorm van subsidie voor jobcoaching. Bij het formuleren van de voorbeeldvoorwaarden is aansluiting gezocht bij artikel 12 van het Reïntegratiebesluit. De gemeente kan echter andere voorwaarden kiezen.

Het vierde lid bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het college in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het college om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht.
Het vijfde lid is facultatief omdat de wettelijke subsidieregeling voor jobcoaching uitsluitend toeziet op jobcoaching op de werkplek.

Artikel 14k Interne werkbegeleiding
Om voor subsidie voor interne werkbegeleiding in aanmerking te kunnen komen mag de gemeente eisen stellen aan de kwaliteit van de begeleiding. Hierbij kan gedacht worden aan het vereisen van een training, zoals de Harrie-helpt-training of de Werkmaat-training. Ook kan hier lokaal invulling aan worden gegeven.

Het tweede lid bevat de optionele mogelijkheid dat de gemeente ook subsidie verstrekt voor het volgen van de training door de interne werkbegeleider. Dit is redelijk als het gevolgd hebben van de training een verplichting is om voor de subsidie in aanmerking te komen.

Artikel 14m Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
Deze bepaling is opgesteld op basis van de thans actuele wetgeving. Het is echter de bedoeling van de wetgever dat de voorzieningen die zich richten op de intermediaire activiteit in verband met een visuele handicap per 1 januari 2024 zullen worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV. Het voorstel hiertoe is op 27 september 2022 ter advisering aangeboden aan de Raad van State (https://wetgevingskalender.overheid.nl/Regeling/WGK012682). Bij de vaststelling van de verordening op gemeentelijke niveau is het van belang rekening te houden met deze toekomstige ontwikkeling.

Het tweede lid bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het college in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het college om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81, van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
Het vierde lid bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het college in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het college om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81, van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 14o. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
Deze bepaling is als facultatief opgenomen omdat de wettelijke regeling (artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet) uitsluitend toeziet op meeneembare voorzieningen en niet op werkplekaanpassingen. Het is, gelet op de memorie van toelichting bij de Wet Uitvoeren Breed offensief, echter wel een logische stap om deze voorzieningsvorm in de verordening op te nemen.

Artikel 15. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht
In dit artikel moeten nog enkele verwijzingen en data aan de lokale situatie worden aangepast.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel
De inwerkingtreding is gekoppeld aan de inwerkingtreding van de relevante bepalingen uit de Wet Uitvoeren Breed offensief (Stb. 2022, 500), die op 1 juli 2023 in werking treden.

In **de bijlage behorende bij artikel 14b, vijfde lid**, moet worden aangegeven hoe het administratieve proces loonkostensubsidie eruit ziet als men niet aansluit bij het preferente proces.

In **de bijlage behorende bij artikel 14h, eerste lid**, moeten de kwaliteitseisen waaraan de jobcoach moet voldoen of de registratie/het keurmerk waarover hij moet beschikken worden benoemd.