Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 2024

Intitulé
Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 2024

De raad van de gemeente Noordenveld;

gezien het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 17 september 2024;

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

BESLUIT:
De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 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. Begrippen

1. In deze verordening worden verschillende begrippen gebruikt die de volgende betekenis hebben:
- arbeidsbeperking: verminderde mogelijkheden om te werken als gevolg van een beperking;
- gemeente: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordenveld;
- doelgroep: de personen die de gemeente ondersteunt bij het vinden of behouden van werk. Dit zijn in ieder geval de personen die bedoeld worden in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- inwoner: persoon uit de doelgroep;
- ontwikkelplek: plaats waar een inwoner zijn kennis of vaardigheden kan ontwikkelen die nodig zijn om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen;
- uitkering: algemene bijstand of een IOAW- of IOAZ-uitkering;
- UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- 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 ontwikkelplek;
- 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. De gemeente werkt samen met UWV, regiogemeenten, sociaal ontwikkelbedrijf, en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.
2. De gemeente 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 de gemeente bepaalt welke ondersteuning de inwoner kan krijgen en wat die ondersteuning inhoudt.

Artikel 3. Algemene bepalingen

1. De gemeente 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. De gemeente 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 de gemeente 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 beperkingen, mantelzorg en de behoefte aan kinderopvang.
4. Een voorziening moet effectief zijn. De gemeente kan daarom besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als:
   a. de inwoner geen gebruik 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. De gemeente 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. De gemeente 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 de gemeente niet (langer) in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor de inwoner.

Artikel 4. Sociale activering

1. De gemeente 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. De gemeente 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 door de werkgever.
4. De werkervaringsplaats is met behoud van uitkering en duurt maximaal 6 maanden, met de mogelijkheid op een eenmalige verlenging van 6 maanden.

Artikel 6. Participatieplaats

1. De gemeente 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.
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. In het uitzonderlijke geval dat de persoonlijke situatie van een inwoner zo is veranderd dat de participatieplaats de enige zinvolle manier is om de kans op betaald werk te vergroten, kan de inwoner op een later moment voor een tweede keer gebruik maken van een participatieplaats. Het werk moeten dan worden uitgevoerd op een andere plek dan de eerste keer.
5. De inwoner kan na iedere zes maanden een premie van € 600 ontvangen. 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. De gemeente 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. De gemeente 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 gemeente 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.
5. De gemeente 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. De gemeente 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 de gemeente 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 1 maand. De proefplaats kan tot maximaal 2 maanden worden verlengd als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk. In het uitzonderlijke geval dat 2 maanden te kort is voor een goede diagnose kan verlenging plaatsvinden tot maximaal de wettelijke termijn van 6 maanden.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

De gemeente 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. De gemeente 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 kwetsbare inwoners

1. De gemeente kan loonkostensubsidie geven aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een inwoner die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Het gaat niet om een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.
2. Het 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. Bij uitvoeringsbesluit stelt het college regels ten aanzien van de hoogte en de duur van de subsidie, en welke verplichtingen aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 12. Loonkostensubsidie voor inwoners met arbeidsbeperking

1. De gemeente 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 de gemeente het werkproces dat landelijk is afgesproken (het zgn. preferente proces).

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning

1. De gemeente kan met het oog op 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. De ondersteuning duurt maximaal 12 maanden en kan telkens met 12 maanden worden verlengd.
5. Na overleg met de werkgever en werknemer beslist de gemeente of jobcoaching wordt uitgevoerd door een jobcoach in opdracht van de werkgever of door een jobcoach in opdracht van de gemeente.
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 de gemeente af van de regeling die het UWV hanteert.

Artikel 14. Ondersteuning bij beperkingen in de motoriek

De gemeente kan ten behoeve van de inwoner met een beperking in de motoriek, persoonlijke ondersteuning aanbieden die nodig is om het werk goed te kunnen doen. De gemeente kan de ondersteuning zelf aanbieden of daarvoor een vergoeding geven aan de werkgever of de ontwikkelplek waar de inwoner werkzaam is. 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 ontwikkelplek verantwoordelijk voor is.

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

1. De gemeente kan de inwoner met een beperking in de motoriek 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 voorzieningen moeten verplaatsbaar zijn.
2. De meeneembare voorziening wordt aan de inwoner uitgeleend. In bijzondere gevallen kan de gemeente de voorziening aan de werknemer in eigendom geven.

Artikel 16. Vervoersvoorzieningen

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening aanbieden aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan door de gemeente 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 de gemeente aan bij het gebruikelijke tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. De goedkoopste passende voorziening wordt vergoed.
3. De gemeente brengt een reiskostenvergoeding van de werkgever in mindering op de vervoersvoorziening.

Artikel 17. Uitstroompremie

De gemeente kan eenmalig een uitstroompremie van € 500,- toekennen aan een inwoner die een aaneengesloten periode van 12 maanden een uitkering heeft gehad, betaald werk krijgt voor minimaal 6 maanden en die daardoor geen recht meer heeft op een uitkering. De premie kan worden aangevraagd tot 6 maanden na de start van het werk en wordt in één keer uitbetaald.

Artikel 18. Andere voorzieningen

De gemeente kan inwoners ook andere voorzieningen aanbieden die nodig en zinvol zijn om werk te

vinden of te behouden of om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. In dat geval bepaalt de gemeente welke voorzieningen dat zijn en voor welke inwoners deze voorzieningen zijn bestemd.

Artikel 19. Aanvraagprocedure

1. De inwoner of zijn werkgever kan een aanvraag om ondersteuning indienen bij de gemeente. De gemeente 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 de gemeente (in natura).
2. De gemeente 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 20. Uitvoeringsregels

De gemeente 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 21. Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)

De gemeente 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 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De volgende verordening wordt ingetrokken op de datum dat deze verordening ingaat: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 2017 en Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Noordenveld 2017.
2. Een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 2017, 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 23. Ingangsdatum en naam

Deze verordening wordt genoemd: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Noordenveld 2024 en treedt in werking op 1 december 2024.

Roden, 23 oktober 2024

De Raad van de gemeente Noordenveld
H. Huttinga, griffier K. Smid, voorzitter

Toelichting

Algemeen
Het college heeft tot taak om inwoners met onvoldoende middelen om in de noodzakelijke bestaanskosten te voorzien te ondersteunen met algemene bijstand (art. 7 Participatiewet). Daarnaast heeft het college tot taak deze groep inwoners te ondersteunen om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt en zo mogelijk betaald werk te vinden en te behouden (art. 7 lid 1 onderdeel a van de wet). Dat is de re-integratietaak van de gemeente. De groep waarvoor de ondersteuningsplicht richting werk geldt is overigens groter dan inwoners met algemene bijstand. Bij de artikelsgewijze toelichting wordt deze groep nader aangeduid.

De gemeenteraad heeft tot taak om in een verordening regels vast te stellen waarin het beleid van de gemeente over haar re-integratietaak is neergelegd. Het gaat daarbij niet om gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn, want re-integratie is maatwerk. Het gaat om regels op hoofdlijnen, waaruit vooral duidelijk wordt welke voorzieningen het college kan inzetten, voor wie die voorzieningen bedoeld zijn en wanneer die voorzieningen ingezet kunnen worden. Binnen de kaders van die regels heeft het college de bevoegdheid om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet).);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de inwoner zijn werkplek, proefplaats of ontwikkelplek kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de ontwikkelplek of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'
Al geruime tijd bestaat er een breed gedeelde overtuiging dat inwoners met een arbeidsbeperking beter ondersteund moeten worden om aan het werk te komen. Daarom heeft op 6 december 2022 de Eerste Kamer het wetsvoorstel '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)' aangenomen. In die wet zijn maatregelen vastgelegd die de gemeente moet nemen om inwoners met een arbeidsbeperking beter te ondersteunen. Dat is de primaire reden voor deze nieuwe re-integratieverordening. De wetgever heeft de gemeenteraad opgedragen om concreter in regels vast te leggen welk beleid de gemeente voert, zodat voor inwoners én werkgevers duidelijker is

welke voorzieningen beschikbaar zijn en hoe die effectief benut kunnen worden. In deze verordening wordt daaraan uitvoering gegeven.

Leesbaar en doelgericht
De opdracht van de wetgever om de re-integratieverordening aan te vullen, is tegelijkertijd aangegrepen om de verordening effectiever en toegankelijker te maken. De huidige verordening ademt sterk een 'klassiek' juridische benadering waarin zo scherp mogelijk afgebakend is welke voorzieningen beschikbaar zijn en welke voorwaarden daarvoor gelden. Dat heeft er echter toe geleid dat de focus sterk op rechten en plichten is komen te liggen en het een lastig leesbaar geheel is geworden. Omdat re-integratie vooral een taak is waarin gemeente, inwoners én werkgevers in onderling overleg afstemmen welke vorm van ondersteuning in het concrete geval het meest effectief zal zijn, past daarbij veel beter dat regels faciliterend en doelgericht van karakter zijn, een herkenbare opbouw hebben en goed leesbaar zijn. Daarom zijn de regels in deze verordening meer richtinggevend dan rechtenscheppend, waardoor meer ruimte wordt gegeven aan maatwerk bij de re-integratie. De doelgroep kan aan de hand van deze regels effectiever worden ondersteund. Bovendien is de verordening door modernisering van het taalgebruik toegankelijker voor inwoners, werkgevers maar ook voor uitvoerende medewerkers geworden.

Artikelsgewijze toelichting
Alleen die bepalingen die verdere toelichting nodig hebben worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen
In het eerste lid wordt een aantal begrippen nader omschreven. Het gaat in de eerste plaats om vakjargon (wat soms niet te vermijden is) en om begrippen waarvan de betekenis niet bij voorbaat helder is. Om de leesbaarheid te bevorderen en aan te sluiten bij de leefwereld van de geïnteresseerde burger worden in de verordening ook enkele begrippen gebruikt die meer tot de spreektaal van inwoners dan de beleidstaal van ambtenaren behoren. Voorbeelden zijn: inwoner (in plaats van 'belanghebbende') en gemeente (in plaats van het formele 'college'). Ook die zijn hier omschreven.

Andere begrippen uit deze verordening die (ook) voorkomen in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep
De groep inwoners waarvoor de gemeente verantwoordelijk is, wordt bij 'doelgroep' wat cryptisch omschreven. Omdat deze groep zo omvangrijk is, tast het de leesbaarheid van de verordening sterk aan om die groep in totaliteit in de verordening zelf te omschrijven. Deze 'toelichting' is daarvoor een geschiktere plek. Voor alle duidelijkheid bestaat de doelgroep volgens de wet uit:

a) personen die algemene bijstand ontvangen;
b) personen waarvoor de gemeente zorgdraagt tijdens of direct voorafgaand aan het verkrijgen van inkomen uit zelfstandig werk en die een blijvende functionele beperking hebben volgens de WIA en dit inkomen niet kunnen behouden (zie de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA);
c) personen die van de gemeente een voorziening ontvangen die gericht is op arbeidsinschakeling (artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet);
d) personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
e) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk

arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
f) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
g) personen zonder uitkering die niet op een andere manier worden ondersteund (zgn. niet uitkeringsgerechtigden, of: nuggers);

Voor deze groep inwoners die gemeente in ieder geval verantwoordelijk. In de praktijk is de doelgroep ruimer, omdat ook andere groepen door de gemeenten bediend (kunnen) worden. Denk daarbij aan schoolverlaters, vreemdelingen en inwoners met schulden.

Artikel 2. Samenwerking
Zoals eerder al gezegd, speelt bij de uitvoering van de re-integratietaak samenwerking een belangrijke rol. Dat kan extern gericht zijn, met regiogemeenten, UWV en werkgevers, maar kan ook een interne betekenis hebben. Voor succesvolle re-integratie is het nodig dat binnen de gemeentelijke organisatie zelf voldoende oog is voor zaken die op andere terreinen binnen het sociaal domein spelen, zowel beleidsmatig als op uitvoerend niveau. Bij het verstrekken van een voorziening gericht op werk kan het van belang zijn dat de inwoner bijvoorbeeld ook een Wmo-voorziening in de vorm van een vervoersvoorziening heeft, of dat er sprake is van schuldhulpverlening of jeugdhulp. De ondersteuning richting de arbeidsmarkt moet op die voorzieningen afgestemd worden.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen
In het eerste lid is in algemene zin het belangrijkste uitgangspunt vastgelegd voor het bieden van ondersteuning aan de inwoner: de ondersteuning moet *nodig en zinvol* zijn voor het vinden of behouden van werk of om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Beide aspecten spelen een rol: niet voldoende is dat de ondersteuning nodig is om stappen te zetten, het inzetten van een specifieke voorziening moet ook zinvol zijn. Dat is niet automatisch het geval als de voorziening nodig is, omdat omstandigheden en persoonskenmerken daarbij ook een rol spelen.

Ondersteuning is onderwerp van overleg met de inwoner. Hoe breder het draagvlak bij inwoner én gemeente, hoe groter de kans op succes. Ondersteuning kan in de vorm van een voorziening, maar het hoeft niet noodzakelijkerwijs. De gemeente kan ook adviseren, doorverwijzen, bemiddelen e.d.

Bij het bepalen van de vorm van de voorziening kan het college kiezen uit een scala aan opties. Uitgangspunt is dat de voorziening effectief is voor de inwoner. Tegelijkertijd spelen ook andere aspecten een rol, zoals beschikbaarheid en budget, maar ook wettelijke verplichtingen, zoals bij wettelijke loonkostensubsidie: als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, bestaat recht op loonkostensubsidie. Beschikbaarheid van budget speelt dan bijvoorbeeld geen rol meer. Het maatwerk-principe bij de inzet van voorzieningen is vastgelegd in het derde lid. Hier staat een opsomming van factoren die een rol kunnen spelen. Die opsomming is niet limitatief. Het gaat bij elke beoordeling telkens weer om de vraag wat nodig en zinvol is. Alle relevante aspecten moeten betrokken worden.

Uit het uitgangspunt dat een voorziening doeltreffend moet zijn vloeit voort, dat in een aantal situaties besloten kan worden om een voorziening niet te verstrekken of juist te beëindigen. Ook dit is maatwerk en vraagt om goede afwegingen. Dat volgt uit het vierde lid. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er verderop in de verordening nog specifieke weigeringsgronden zijn genoemd, die samenhangen met de specifieke aard van de voorziening. Een besluit om een voorziening te weigeren of te beëindigen is een belastend besluit, dwz. de inwoner heeft er last van. Het is daarom belangrijk dat de inwoner bij de voorbereiding van zo'n besluit betrokken wordt en zijn mening kan geven, voordat een dergelijk besluit wordt genomen.

In het vijfde lid is vastgelegd, dat budgettaire kaders een grens kunnen stellen aan het verstrekken van voorzieningen. De gemeentelijke middelen voor re-integratie zijn namelijk niet onuitputtelijk. Een begrenzing kan op een aantal manieren vormgegeven worden. Ook hier geldt trouwens dat rekening moet worden gehouden met specifieke wettelijke kaders, zoals bij loonkostensubsidie (art. 10d van de Participatiewet) of beschut werk (artikel 10b van de participatiewet). In het zesde lid is daaraan toegevoegd dat een begrenzing ook een weigerings- of beëindigingsgrond kan opleveren. Dat geldt ook voor het geval de kosten van een voorziening niet in verhouding staan tot het te verwachten effect voor de inwoner. Dit vraagt uiteraard om een afweging van alle relevante factoren.

Artikel 4. Sociale activering
Sociale activering is het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten. Bij sociale activering kan het gaan om activiteiten die de gemeente zelf aanbiedt, of die bij maatschappelijke organisaties plaatsvinden. Het gaat om vrijwilligerswerk, zoals werkzaamheden als gastvrouw/man, onderhoudswerk e.d. met een 'additioneel' karakter, dwz. ze zijn speciaal voor dit doel gecreëerd en leveren geen verdringing op. De werkzaamheden zijn in de regel erop gericht dat de inwoner weer de stap richting de arbeidsmarkt zet, maar soms is dat nog niet aan de orde en gaat het simpelweg om weer onder de mensen te komen en contacten te hebben.

Artikel 5. Werkervaringsplaats / werkstage
Een werkervaringsplaats (ook wel werkstage genoemd) is gericht op het functioneren op een werkplek of het uitbreiden van kennis en ervaring van de inwoner. Doorgaans wordt dit instrument ingezet voor inwoners die een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar wel gemotiveerd zijn om te gaan werken. De werkervaringsplaats helpt dan om weer te wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Er is geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

In het tweede lid wordt tot uitdrukking gebracht wat het doel is van de werkervaringsplaats. Dit is vooral van belang om het verschil met een arbeidsovereenkomst te kunnen maken en te voorkomen dat een inwoner claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Om de werkervaringsplaats zinvol te laten zijn, is goede begeleiding noodzaak, temeer omdat het in de regel gaat om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie werk niet vanzelfsprekend is. Dit moet de gemeente met de organisatie waar de werkervaringsplaats wordt vormgegeven afstemmen. De werkervaringsplaats wordt in tijd begrensd om te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst ontstaat en/of dat de werkgever de stagiaire benadert als normale werknemer (zonder passende beloning).

Artikel 6: Participatieplaats
In artikel 10a van de wet is de participatieplaats geregeld. In artikel 6 staan de hoofdlijnen van deze voorziening. De participatieplaats is een bijzondere vorm van werken met behoud van uitkering, bedoeld voor inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die naar verwachting op den duur wel de stap kunnen zetten naar betaald werk. Op een participatieplaats worden voor een langere tijd 'additionele' werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de inwoner, zodat deze bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf perspectief op werk kan realiseren. Daarom is goede begeleiding noodzaak en is de 'werkgever' verplicht om de inwoner in bepaalde gevallen opleidingsmogelijkheden aan te

bieden. Het is aan de gemeenteraad om te bepalen hoelang een participatieplaats duurt, binnen de kaders die de wet aangeeft (lid 3). Het werk heeft een 'additioneel' karakter, dwz. het is iets dat speciaal voor de inwoner is gecreëerd en leidt niet tot verdringing (lid 4). De inwoner heeft recht op een premie als de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn arbeidskansen. Het is aan het college om dit vast te stellen. De gemeenteraad bepaalt de hoogte van de premie en stelt deze volgens de verordening vast op € 600 (lid 5).

Artikel 7: Participatievoorziening beschut werk
Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het UWV heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).

Om voldoende werkplekken te realiseren, wordt jaarlijks door het rijk een taakstelling vastgesteld per gemeente. In het derde lid is de intentie vastgelegd om jaarlijks aan de taakstelling te voldoen en zo mogelijk zelfs meer (lid 3).

Na een positief advies van het UWV, kan een inwoner doorgaans niet direct aan de slag op een beschutte werkplek. Deze moet vaak eerst beschikbaar komen. In afwachting daarvan kan het college alvast voorzieningen inzetten om de stap naar de werkplek te vergemakkelijken (lid 4). De genoemde voorzieningen zijn niet limitatief opgesomd. Als het nodig is kunnen ook andere voorzieningen worden ingezet. Dat geldt ook voor aanvullende voorzieningen die naast de werkplek nodig zijn om goed te kunnen functioneren (lid 5).

Artikel 8: Proefplaats
Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder het college toestemming verleent aan een inwoner om op een proefplaats werkzaamheden te verrichten. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tussen gemeenten tot stand te brengen. Voor de maximale duur van de proefplaats is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid. Artikel 8 geeft hier nader invulling aan.

Een proefplaats is iets anders dan een werkervaringsplaats, hoewel het verschil in de praktijk niet altijd even scherp zal zijn. Bij een proefplaats gaat het om werken bij wijze van proef met concreet uitzicht op betaald werk bij dezelfde werkgever, bij een werkervaringsplaats gaat het om het opdoen van werkervaring om dichter bij de arbeidsmarkt te komen. Het perspectief is dan niet gericht op betaald werk bij dezelfde werkgever, hoewel dat in het concrete geval niet uitgesloten kan worden.

Bij een proefplaats worden vooraf concrete afspraken gemaakt over het perspectief na afloop van de proefplaats. De werkgever moet verklaren dat de inwoner bij goed functioneren in dienst wordt genomen voor een minimaal aantal maanden. De vorm waarin deze afspraak wordt gemaakt is vrij, maar zal doorgaans via mail of schriftelijk worden bevestigd. Dit kan verder worden uitgewerkt in beleidsregels.

De proefplaats is vooral een manier voor de werkgever om te checken of de inwoner geschikt is voor het werk. Het is denkbaar dat een periode van 1 of 2 maanden daarvoor te kort is. Dat is maatwerk en zal vooral afhankelijk zijn van de persoon van de inwoner en de omstandigheden waarin het werk plaatsvindt. Als twee maanden te kort is voor een goede diagnose kan verlenging plaatsvinden**.**

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject
Jongeren kunnen in aanmerking komen voor ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van mening zijn dat een leer-werktraject nodig is. Dit volgt uit artikel 10f van de

Participatiewet. Deze voorziening is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen op school dreigen uit te vallen, maar die met een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, kan het college deze jongeren extra ondersteuning bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet om schooluitval te voorkomen bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 10. Scholing
Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. Het doel van de inzet van een scholing is een verbetering van de positie van de inwoner op de arbeidsmarkt. Normaal gesproken zal de scholing deel uitmaken van een re-integratietraject. Scholing kan ook zijn een taaltraject. Er is geen maximale termijn verbonden aan de in te zetten scholing. Niettemin gaat het vooral om kortlopende, vakgerichte opleidingen, die aansluiten bij de arbeidsmarkt, niet om vormen van scholing die vooral gericht zijn op algemene ontwikkeling, verbreding van de kennis en die minder concreet perspectief op werk bieden.

Artikel 11. Loonkostensubsidie voor kwetsbare inwoners
Naast de wettelijk geregelde vorm van loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen (zie artikel 12) is in dit artikel bepaald, dat voor de groep inwoners die op afstand van de arbeidsmarkt staan, maar waarvan niet is vastgesteld dat ze een arbeidsbeperking hebben en/of het minimumloon niet kunnen verdienen, ook loonkostensubsidie mogelijk is voor een korte periode. Deze voorziening is bedoeld om werkgevers te stimuleren deze inwoners in dienst te nemen. De subsidie is bedoeld als compensatie voor een mogelijk lagere productiviteit dan normaal, evt. uitval wegens ziekte, en extra begeleiding die nodig kan zijn.

De wijze waarop de subsidie concreet bepaald wordt, wordt in beleidsregels verder uitgewerkt. De subsidie kent een beperkte looptijd.

Artikel 12. Loonkostensubsidie voor inwoner met arbeidsbeperking
De wettelijke loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, is geregeld in artikel 10d van de participatiewet. De hoofdlijnen worden hier herhaald. Daaraan wordt toegevoegd dat het zgn. preferente werkproces wordt gevolgd voor het behandelen van aanvragen van werkgevers voor loonkostensubsidie. Dat preferente proces is landelijk afgestemd.

Artikel 13: Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning moet worden gezien als een noodzakelijke voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van werk. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een “Harrie” genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk.

Persoonlijke ondersteuning wordt ingezet als een inwoner met een arbeidsbeperking zonder die ondersteuning zijn werk niet goed kan doen (lid 1). Voor de meeste inwoners zal gelden, dat de ondersteuning tijdelijk is, en uiteindelijk niet meer nodig, maar voor sommigen zal dit anders liggen en is die ondersteuning blijvend noodzakelijk.

In het derde lid worden de twee vormen van persoonlijke ondersteuning verduidelijkt: de ‘lichte’ vorm (interne werkbegeleider) en de ‘zwaardere’ vorm (jobcoach). Dit lid bevat een omschrijving van beide begrippen.

De mate van inzet, de duur daarvan en de wijze waarop daaraan invulling wordt gegeven zijn vormen van maatwerk, hoewel in lid 4 wel een horizon is aangegeven. Belangrijk is, dat er geen sluipende praktijk ontstaat dat de persoonlijke ondersteuning doorloopt, ook als dat niet meer nodig is. Daarom wordt hier een tijdsbeperking aan de ondersteuning gesteld.

Voor jobcoaching geldt dat dit door de gemeente 'in natura' kan worden gerealiseerd of dat de werkgever daarvoor een vergoeding ontvangt. Als de jobcoach door de gemeente wordt geregeld (in natura), dan kan de gemeente dat zelf doen of een organisatie vragen dat ter hand te nemen. Als de werkgever een vergoeding ontvangt voor de jobcoaching, dan kan dit in twee vormen: een interne jobcoach in dienst van de werkgever, of een externe jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. De gemeente bepaalt welke vorm ingezet wordt, maar volgt in principe de werkgever als voldaan is aan een aantal voorwaarden, die in het in het zesde lid zijn genoemd. Het gaat er vooral om dat de gemeente ervan overtuigd is dat de kwaliteit van de begeleiding voldoende is en dat de continuïteit gewaarborgd is. Met regiogemeenten zijn uitvoeringsafspraken gemaakt over voorwaarden, verplichtingen en tarieven die gelden voor de inzet van jobcoaching. Die afspraken zijn vastgelegd in de 'Afsprakenkaart jobcoaching'.

Voor interne werkbegeleiding geldt dat de werkgever voor de extra kosten een vergoeding kan vragen onder voorwaarden, vergelijkbaar met die voor de jobcoach. Het gaat meestal om een directe collega die een specifieke opleiding heeft gehad voor de begeleiding. Belangrijke voorwaarde is dat het niet om de leidinggevende gaat (functiescheiding). Dan is het gevaar van belangenvermenging te groot. De meerkosten voor de werkgever worden vergoed. Werkbegeleiding is een normale taak van de werkgever. Er moet echt sprake zijn van aantoonbare extra kosten van begeleiding. De tarieven van het UWV worden als uitgangspunt gebruikt en zijn daarvan afgeleid. In beleidsregels of een Afsprakenkaart kan verder worden uitgewerkt hoe de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld en de uitbetaling plaatsvindt.

Artikel 14. Ondersteuning bij beperkingen in de motoriek
Dit artikel regelt dat het college de ondersteuning geeft die nodig is om problemen bij het uitvoeren van werkzaamheden vanwege beperkingen in het bewegingsapparaat van de inwoner te compenseren, door iemand die de inwoner helpt. Het gaat dus niet om producten/zaken/hulpmiddelen, maar om persoonlijke ondersteuning van de inwoner, bijvoorbeeld iemand die helpt om de post te openen. Het moet echt gaan om activiteiten die de normale zorgplicht van de werkgever te boven gaan.

Voor de duidelijkheid gaat het niet alleen om ondersteuning rondom de werkplek van de werknemer, maar ook bij een proefplaats of ontwikkelplek (art. 8a lid 2 onderdeel f van de wet).

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

Bij meeneembare voorzieningen kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een aangepaste bureaustoel of een aangepast toetsenbord. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de inwoner. Ook dit vraagt om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn, maar soms kan het handiger zijn om de voorzieningen in eigendom te geven.

In principe is de werkgever verplicht om zijn werknemers voorzieningen te geven die nodig zijn voor het werk. Dat valt onder de normale verantwoordelijkheid van de werkgever. Het gaat hier om voorzieningen die de zorgplicht van de werkgever te boven gaan. Bij de afweging of de gevraagde voorziening tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort, of dat het een noodzakelijke voorziening betreft ter compensatie van ziekte of gebrek, moet ook worden betrokken of de gevraagde

voorziening bijvoorbeeld door de ziektekostenverzekering vergoed kan worden (voorliggende voorziening).

Een meeneembare voorziening is een voorziening die kan worden meegenomen, met andere woorden de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden en kan dus in principe worden meegenomen naar een volgende werkgever. Ook voor meeneembare voorzieningen geldt dat de ondersteuningsplicht van de gemeente zich uitstrekt tot de werkplek, proefplaats of ontwikkelplek.

Artikel 16. Vervoersvoorziening
De gemeente zorgt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die nodig is zodat de inwoner met een handicap zijn werkplek, proefplaats of ontwikkelplek kan bereiken. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden dat dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij de goedkoopst geschikte oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 17. Uitstroompremie
Het zoeken naar werk is in principe voor iedere inwoner met algemene bijstand een verplichting, maar voor een groot deel van de inwoners is het niet vanzelfsprekend dat zij betaald werk vinden. Vooral als inwoners langere tijd een uitkering hebben wordt de stap naar betaald werk lastiger. Daarom kan de gemeente eenmalig een uitstroompremie toekennen als een inwoner minimaal 12 maanden ononderbroken algemene bijstand heeft ontvangen én een arbeidsovereenkomst krijgt voor minimaal 6 maanden waardoor hij/zij uitstroomt uit de uitkering. De premie wordt in één bedrag uitbetaald vanwege de eenvoud.

Artikel 18. Andere voorzieningen
De belangrijkste voorzieningen die het college kan inzetten om de inwoner te ondersteunen richting de arbeidsmarkt, zijn in deze verordening genoemd. Dit is echter geen sluitende opsomming, omdat de arbeidsmarkt dynamisch is en de ondersteuning een scala aan inwoners betreft waarbij maatwerk het uitgangspunt is. Het is daarom denkbaar dat de opgesomde voorzieningen in bepaalde situaties niet (langer) passend zijn. Om dan toch de betreffende inwoners te kunnen ondersteunen en voorzieningen te kunnen inzetten die aansluiten bij mogelijkheden én behoeften van inwoners of werkgevers, is het college bevoegd om ook andere – niet in deze verordening benoemde - voorzieningen in te zetten, voor zover dit nodig en zinvol is om inwoners een belangrijke stap richting de arbeidsmarkt te laten zetten. Dit is overigens alleen aan de orde, als het college expliciet vaststelt, dat voorzieningen uit deze verordening in de gegeven situatie/omstandigheden niet zinvol of beschikbaar zijn.

Artikel 19. Aanvraagprocedure
In artikel 10, vijfde lid van de Participatiewet is geregeld dat zowel inwoner als werkgever een aanvraag voor ondersteuning op maat kunnen indienen. In artikel 18 is dit herhaald vanwege het belang daarvan en aangegeven dat daarvoor een specifiek formulier kan worden vastgesteld. Daaraan is toegevoegd dat bij een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning kan worden aangegeven of de ondersteuning door de werkgever zelf of door de gemeente moet worden geregeld (zie ook artikel 8a onderdeel e, van de Participatiewet). De aanvraagoptie geldt in het bijzonder voor loonkostensubsidie. In artikel 10d lid 2 is geregeld dat zowel werkgever als werknemer een aanvraag kunnen indienen.

Uiteraard kan de gemeente ook zelf, zonder voorafgaande aanvraag, besluiten om voorzieningen in te zetten (lid 2). De aanvraagmogelijkheid is geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal dat vaak voorkomen. De

gemeente zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft niet per se tot een aanvraag te komen.

Hoofdstuk 3: Slotbepalingen

Artikel 20. Uitvoeringsregels
In de verordening zijn de belangrijkste regels opgenomen over het re-integratiebeleid van de gemeente. De gemeente heeft de bevoegdheid om uitvoeringsregels zelf verder in te kleuren. Dat kan in de vorm van een nadere regeling of via beleidsregels.

Artikel 21. Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)
Hoewel maatwerk centraal staat in de regelgeving van deze verordening, is het niet ondenkbaar dat in incidentele gevallen de toepassing van de regels een onredelijke uitkomst heeft. Bij de uitvoering van de regels moet het college zich daarom altijd afvragen wat het effect is van het te nemen besluit en in welke mate daarmee de doelen van deze verordening worden bereikt. Als dat overduidelijk niet het geval is kan het college afwijken van de regels en een daarbij passend besluit nemen.

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht
Hoofdregel van overgangsrecht is onmiddellijke werking. Dat wil zeggen: de regels uit deze verordening zijn vanaf datum inwerkingtreding direct van toepassing op alle rechtsverhoudingen die onder de werking van deze verordening vallen. Dat levert niet altijd een goed resultaat op, in het bijzonder in situaties waarin voorzieningen voor een bepaalde periode zijn toegekend en de inwoner of werkgever daarmee rekening heeft gehouden. Dan kan de beëindiging van een voorziening op grond van de nieuwe verordening wel erg abrupt zijn en de nodige financieel nadelige effecten hebben omdat de inwoner/werkgever erop vertrouwd heeft voor een langere periode. Daarom is specifiek overgangsrecht gewenst voor dergelijke situaties. Daarin wordt met het tweede lid voorzien. Hiermee wordt bereikt dat een voorziening die is toegekend voor de inwerkingtreding van deze verordening en ingetrokken moet worden op grond van de nieuwe regels, blijft doorlopen tot de einddatum van die voorziening. Dat is anders als die voorziening eerder ingetrokken moet worden op grond van de regels van de ‘oude’ verordening.

Artikel 23. Ingangsdatum en naam
Deze bepaling spreekt voor zich.