Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom 2024

De raad van de gemeente Bergen op Zoom;

gezien het voorstel van het college van 21-5-2024, nr. RVB24-0032;

gelet op de per 1-7-2023 gewijzigde landelijke Participatiewet, artikel 8a, eerste lid, aanhef en onderdelen a, c, d en e, en tweede lid, en artikel 10b, vijfde en zevende lid;

overwegende dat:
- Het noodzakelijk is het aanbieden van re-integratievoorzieningen bij verordening te regelen;
- Met het vaststellen van de nieuwe re-integratieverordening wordt aangesloten bij de gewijzigde landelijke Participatiewet en de doelen van het 'Breed Offensief', te weten:
  - Regels eenvoudiger maken voor werkgevers en werkzoekenden;
  - Werkgevers en werkzoekenden kunnen elkaar makkelijker vinden;
  - (Meer) werken wordt aantrekkelijker;
  - Duurzaam werk wordt gestimuleerd.
- Regionale afstemming heeft plaatsgevonden binnen de arbeidsmarktregio West-Brabant om te komen tot de gewijzigde re-integratieverordening;
- De wijzigingen in de re-integratieverordening meer houvast en regie geven aan werkgevers en werknemers, wat bijdraagt aan meer transparantie over het gevarieerde pakket van ondersteunende instrumenten dat de gemeente kan bieden.
- In de afgelopen tijd reeds waar mogelijk conform de gewijzigde wetgeving gewerkt is en dat deze werkwijze door middel van de aanpassingen in de verordening kan worden geformaliseerd.

BESLUIT:
- De re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom 2024 vast te stellen;
- De re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom 2015 in te trekken.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. wet: Participatiewet;
   b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet;
   e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente;
   f. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen;

g. activeringsplaats: werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid;
h. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde;
i. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperking-en, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren;
j. interne jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een erkende deskundige collega.
k. externe jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de werkgever ingeschakelde erkende deskundige;
l. jobcoaching in natura: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de gemeente ingeschakelde erkende deskundigen
m. interne werkbegeleider: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
n. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet;
o. persoon met een arbeidsbeperking: persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet;
p. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
q. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
r. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
s. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan dan wel dit van plan is.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling

Het college bevordert dat er met betrekking tot het aanbieden van ondersteuning sprake is van een gelijke aandacht voor de in artikel 7, lid 1, sub a van de wet genoemde groepen alsmede voor een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds

1. Het college kan één of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening als genoemd in artikel 17.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
   e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de wet;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
4. Het college biedt de best passende voorziening aan, waarbij een afweging tussen kosten en baten wordt gemaakt. Het houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.
5. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
   a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
   b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
   c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling;
   d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies;
   e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
   f. het vragen van een eigen bijdrage;
   g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

6. De algemene subsidieverordening van de gemeente Bergen op Zoom is niet van toepassing op de aanspraak op financiële middelen die voortkomen uit de toepassing van deze verordening.

Artikel 5. Individuele omstandigheden

Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 6. Niet-uitkeringsgerechtigde

1. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden gelden de volgende eisen:
   a. de aanvrager dient zich voor minimaal twintig uur per week beschikbaar te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;
   b. de noodzaak voor ondersteuning dient aanwezig te zijn en wordt door het college vastgesteld;
   c. de ondersteuning dient te allen tijde gericht te zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid;
   d. de aanvrager is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV.
2. De voorzieningen als genoemd in de artikelen 11, 12 en 15 worden niet ingezet voor de niet-uitkeringsgerechtigde met uitzondering van niet-uitkeringsgerechtigden met een doelgroep verklaring in het kader van de baanafspraken.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan het college besluiten de voorziening als genoemd in artikel 11 in te zetten voor de niet-uitkeringsgerechtigde jonger dan 27 jaar afkomstig uit:
   a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
   b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
   c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a van de Wet educatie en beroepsonderwijs, die niet in staat kan worden geacht tot het volgen van uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs.
4. Geen recht op ondersteuning bestaat voor de niet-uitkeringsgerechtigde, indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het college in voldoende mate bijdraagt aan de re-integratie van de aanvrager.

Hoofdstuk 4. De vorm van ondersteuning

Artikel 7. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet, die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaats is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een beperkte duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
   a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen
d. verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
e. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
f. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.

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

Artikel 8. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep, en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de werkstage en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 9. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, onder andere in de vorm van een activeringsplaats, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening of voor zover dit bijdraagt aan zelfstandige maatschappelijke participatie.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van sociale activering en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 10 Scholing

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep scholing of opleiding aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van het scholingsinstrument en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 11. Detachering

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden in de vorm van een detacheringsbaan, waarbij betrokkene voor het verrichten van de werkzaamheden wordt geplaatst bij een derde.
2. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van deze detacheringsbaan.

Artikel 12. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college biedt de persoon die minimaal zes maanden werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 10 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Geen aanspraak op een premie als genoemd in het derde lid bestaat indien de gemiddelde inzet gedurende de periode genoemd in het derde lid minder bedraagt dan 4 uren per week.

Artikel 13. Beschut werk

1. Het college biedt aan een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, de voorziening beschut werk aan en deze persoon:
   a. behoort tot de doelgroep, of
   b. een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Het college biedt alleen een voorziening beschut werk aan als het UWV in een advies heeft aangegeven dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
3. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende ondersteunende voorzieningen:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en kan bepalen of plekken boven de taakstelling, zoals vastgesteld bij ministeriële regeling als genoemd in artikel 10b, lid 4 van de wet, gerealiseerd kunnen worden.
5. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de volgorde van plaatsing en wijze van uitvoering van de voorziening beschut werk en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4A.

Artikel 15. Incidentele loonkostensubsidie

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van specifieke doelgroepen.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening bedoeld in het eerste lid. Voor zover deze nadere regels worden opgesteld, hebben deze in ieder geval betrekking op:
   a. de specifieke doelgroepen waarvoor incidentele loonkostensubsidie kan worden verleend;
   b. de hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie;
   c. het recht op de incidentele loonkostensubsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
   d. de wijze van betaalbaar stellen;
   e. het maximaal aantal te verstrekken incidentele loonkostensubsidies per werkgever.
3. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever aanspraak maakt op structurele loonkostensubsidie.

Artikel 16. Uitstroompremie

1. Het college kan een uitstroompremie toekennen voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en er daardoor niet langer recht op algemene bijstand bestaat.
2. Het college stelt nadere regels op over de doelgroep, omvang, voorwaarden en de hoogte van de premie.

Hoofdstuk 4A Specifieke bepalingen voor personen met een arbeidsbeperking

Paragraaf 4A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 17. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a van de wet.
4. Het college stelt binnen 16 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 4A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 17a Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
   a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
   b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
   c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
   d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de [maatschappelijke] opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 17b Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2 van de wet.
7. Op basis van het onderzoek neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 17c Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
   a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
   b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;

c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.

2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf 4A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 17d Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
   a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.

Artikel 17e. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 17f. Interne Jobcoaching

1. Een interne jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
   - een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; en
   - een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en succesvol afgerond.
2. Bij de inzet van de interne jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Voor de interne jobcoaching wordt een vast maximaal bedrag gehanteerd dat door het college in nadere regels vastgesteld wordt.
3. De op grond van lid 2 vastgestelde bedragen gelden bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne jobcoaching naar rato bijgesteld.
5. Een interne jobcoach kan worden ingezet:
   a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
   b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
6. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.

7. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
8. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het zesde lid.
9. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 8, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij 'jaar 2'.

Artikel 17g. Externe Jobcoaching

1. Een externe jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseis:
   - erkenning door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoeringpersoonlijke ondersteuning UWV'.
2. Bij de inzet van de externe jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Het college stelt de te hanteren tarieven in nadere regels vast.
3. Een externe jobcoach kan worden ingezet:
   a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
   b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.
5. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
6. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het vierde lid.

Artikel 17h. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 17a tot en met 17g van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17i. Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag een vergoeding voor het organiseren van interne en/of externe jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een vergoeding voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 17a tot en met 17g, worden verleend als:
   a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een plan;
   b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
   c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
   d. de persoon voor wie de vergoeding wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
   a. aan welke eisen het plan moet voldoen;
   b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
   c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
   d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

Artikel 17j. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers

aanzienlijk te boven gaat, kan het college een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor één of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. Het college kan nadere regels stellen over interne werkbegeleiding.

Paragraaf 4A.4Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 17k Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt. Hierbij wordt een afweging gemaakt of de vervoersvoorziening noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening vanuit de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Het college kan in beleidsregels nadere voorwaarden vaststellen voor de wijze van uitvoering van de vervoersvoorziening.

Artikel 17l Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende lichaamsfunctie.
2. Het college kan nadere regels stellen over de bepaling van de omvang van de noodzakelijke intermediaire voorziening.

Artikel 17m Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken en dit meerwaarde creëert in de werksfeer.
2. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
3. Het college kan nadere regels stellen over de bepaling van de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer van de te verstrekken voorziening.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen over ondersteuning van de doelgroep

Artikel 18 . Werkplekaanpassing

1. Het college kan een vergoeding verstrekken aan een werkgever die een dienstbetrekking van tenminste zes maanden aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep.

2. De vergoeding wordt verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de werkplek.
3. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
4. Het college kan in beleidsregels nadere voorwaarden uitwerken voor de wijze van uitvoering van de werkplekaanpassing.

Artikel 19. Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de verstrekking van overige voorzieningen, waarbij bepaald kan worden voor welke specifieke voorzieningen vergoedingen mogelijk zijn.

Artikel 20. Overige re-integratievoorzieningen

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen.

Artikel 21. Combinatie van voorzieningen

Het college kan een re-integratievoorziening aanbieden die bestaat uit een combinatie van de in deze verordening genoemde voorzieningen. Hierbij wordt een afweging gemaakt of deze combinatie van voorzieningen noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten.

Hoofdstuk 6 Staatssteunbepaling

Artikel 22. Staatssteun

1. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie geschiedt de verstrekking op grond van:
   a. hoofdstuk III, deel 6 van de Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard; of
   b de Verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun.
2. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, wordt de voorziening verstrekt onder de voorwaarde dat de begunstigde onderneming een dossier bijhoudt aan de hand waarvan kan worden geverifieerd of de verleende steun voldoet aan de voorwaarden van de in lid 1 genoemde toegepaste verordeningen.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 23. Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening daartoe aanleiding geeft.

Artikel 24. Overgangsrecht
1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening voor de duur:
   a. van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 25 Inwerkingtreding
Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2024. Met ingang van deze datum wordt de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom 2015, zoals vastgesteld bij raadsbesluit van 17 december 2014, ingetrokken.

Artikel 26 Citeertitel
Deze verordening wordt aangehaald als “Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom 2024“.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Bergen op Zoom,
in zijn openbare vergadering van 20-6-2024

de griffier, de voorzitter,

xx xx

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Bergen op Zoom

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. Deze opdracht is opgenomen in artikel 7 van de Participatiewet. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen. Aan deze opdracht wordt invulling gegeven met deze re-integratieverordening.

Er is gekozen voor een algemene re-integratieverordening, waarin de kaders worden weggezet. Deze keuze is gemaakt vanwege de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is namelijk maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Verder speelt een rol dat de arbeidsmarkt niet statisch is. Er doen zich continu ontwikkelingen voor die om flexibele inzet van re-integratievoorzieningen vragen. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde (artikel 6, lid 2);
- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid van de Participatiewet).

Evaluatie Participatiewet

Een belangrijk doel van de Participatiewet is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen bij reguliere werkgevers. Bij de evaluatie van de Participatiewet bleek dat dit doel onvoldoende wordt gerealiseerd. Geconstateerd werd dat ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking geen werk heeft en dat slechts 1 op de 10 werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft. Naar aanleiding hiervan kondigde de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 7 september 2018 een breed offensief aan om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Op 12 februari 2020 diende het kabinet het voorstel van “de wet tot 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)” bij de Tweede Kamer in. Uiteindelijk is de wet op 30 november 2022 gepubliceerd in het Staatsblad. De belangrijkste wijzigingen van de Participatiewet zijn op 1 juli 2023 in werking getreden.

Doelen breed offensief en wetswijzigingen

In het breed offensief heeft het kabinet in samenspraak met werkgevers, gemeenten, ervaringsdeskundigen en uitvoerders een aantal maatregelen uitgewerkt. Het doel van deze maatregelen is dat:

- regels eenvoudiger worden voor werkgevers en werkzoekenden;
- werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden;
- (meer) werken aantrekkelijk wordt; en
- duurzaam werk wordt gestimuleerd.

Om deze doelen te kunnen bereiken is de wet op een aantal punten gewijzigd. Dit geldt voor:

- het harmoniseren van het aanbod van ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking;
- het opnemen van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat;
- vereenvoudiging van de loonkostensubsidie;
- de vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie;
- een uitzondering op de zoektermijn voor jongeren met een beperking en de bevoegdheid voor gemeenten om andere jongeren als dat nodig is tijdens de zoekperiode van 4 weken ondersteuning te bieden.

Wetswijzigingen en verordening

De voorstellen uit het breed offensief bieden meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers. Deze moeten elkaar makkelijker kunnen vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Kwalitatief goede werkgeversdienstverlening en goede samenwerking in de arbeidsmarktregio's tussen gemeenten onderling en gemeenten en UWV zijn van groot belang.

Het breed offensief zorgt voor meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning van mensen met een beperking. Het is van belang dat ondersteuning die nodig is wordt geboden. De wijze waarop deze wordt geboden is ter beoordeling van gemeenten. Daarom wordt in de Participatiewet een verordeningsplicht opgenomen waarin het ondersteuningsaanbod van de gemeente wordt uitgewerkt. En er komt een expliciet aanvraagrecht voor de persoonlijke ondersteuning op maat, gecombineerd met een onderzoeksplicht voor de gemeente.

Om persoonlijke ondersteuning te verbeteren en knelpunten hierbij weg te nemen worden in de Participatiewet de volgende wijzigingen opgenomen:

- een aanscherping van de verordeningsbepaling met betrekking tot persoonlijke ondersteuning en andere werkvoorzieningen;
- de mogelijkheid voor lagere regelgeving als dat nodig is;
- de mogelijkheid voor een (aspirant) werkgever of (aspirant) werknemer uit de gemeentelijke doelgroep om een aanvraag bij de gemeente in te dienen voor ondersteuning op maat.

Maatwerk

In de verordening moet het aanbod van werkvoorzieningen opgenomen worden, met in elk geval de in de wet vermelde soorten ondersteuning. Dit onderdeel in de wet is, net als andere, niet bedoeld om op voorhand begrenzingen aan te geven, maar om transparant te zijn over het gevarieerde aanbod van ondersteuning dat beschikbaar is.

Het uitgangspunt is maatwerk, afgestemd op de individuele behoefte en mogelijkheden van de werknemer met een arbeidsbeperking. Maatwerk is nodig omdat die behoeften en mogelijkheden van mensen met een beperking en van (aspirant) werkgevers sterk kunnen verschillen. Om

maatwerk te kunnen leveren moet het aanbod van instrumenten voldoende gevarieerd zijn. Dit aanbod kan vervolgens worden toegesneden op wat in het individuele geval, gezien de behoefte van de werknemer met een arbeidsbeperking én de werkgever, nodig is.

Transparantie, eenduidigheid en harmonisering
Naast het belang van een gevarieerd aanbod om maatwerk te kunnen leveren zijn eenduidigheid en harmonisering van dit aanbod uitgangspunten van de gewijzigde wet. De aanscherping van de verordeningsbepaling geeft meer houvast en regie aan werkgevers en werknemers, en richting aan de inzet van professionals. Dit zorgt voor meer transparantie over het gevarieerde pakket van ondersteunende instrumenten die gemeenten kunnen aanbieden, met name voor werkzoekenden en werkgevers.

Aanbod voor ondersteuning in verordening
In de verordening moet worden opgenomen welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning bevat. Het betekent overigens niet dat dit gevarieerd aanbod van ondersteuning nog niet aanwezig was. De bestaande verordening bevatte ook al een groot aantal voorzieningen. De uitwerking hiervan was echter opgenomen in een door het college vastgesteld uitvoeringsbesluit. Door de wetswijziging moet nu een belangrijk deel van deze uitwerking in de verordening worden opgenomen.

Met de wetswijziging wordt een aantal onderdelen toegevoegd aan artikel 8a, tweede lid van de Participatiewet. Vanaf onderdeel d van dit tweede lid wordt nader gespecificeerd wat in ieder geval in de verordening moet worden opgenomen als het gaat om ondersteuning:

d. onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, die algemene bijstand ontvangt om op een proefplaats gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten;
e. met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bedoeld in artikel 10, eerste lid: 1°. de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning en op welke wijze het college ervoor zorgdraagt dat die zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd; 2°. welke kwaliteitseisen aan een persoon als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a worden gesteld en op welke wijze die eisen worden geborgd;
f. op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt die bestaan uit:
    1° een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;
    2° een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische beperking;
    3° een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.
g. op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a of 10d, tweede lid wordt voorzien in:
    1° integrale ondersteuning, en
    2° voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

<u>Artikelsgewijze toelichting</u>

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de genoemde wetten ook de verordening moet worden gewijzigd. De begrippen die niet zijn omschreven in de genoemde wetten of die verduidelijkt moeten worden, zijn in het tweede lid omschreven.

Onderdeel d. Doelgroep

In artikel 7 heeft de wetgever het college de opdracht gegeven om ondersteuning te verlenen bij re-integratie. De doelgroep waaraan het college deze ondersteuning dient te verlenen is omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Hierin zijn de volgende categorieën omschreven:

1°. personen die algemene bijstand ontvangen;
2°. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c, en 36, derde lid, onderdelen b en c van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
3°. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
4°. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
5°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
6°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en.
7°. niet-uitkeringsgerechtigden.

Onderdelen g tot en met k

Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen kent de gemeente verschillende vormen. In de onderdelen g tot en met n worden verschillende van deze vormen omschreven.

Onderdeel g

Bij een werkstage worden met behoud van uitkering werkzaamheden verricht bij een reguliere werkgever. In tegenstelling tot de proefplaats is er hierbij geen intentie voor een aansluitende arbeidsovereenkomst. De werkstage is gericht op het opdoen van werkritme en werkervaring. De betrokkene kan hierbij onder andere werknemersvaardigheden verder ontwikkelen.

Onderdeel h

De activeringsplaats is bedoeld voor personen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig is dat een arbeidsovereenkomst op korte termijn niet tot de mogelijkheden lijkt te behoren. Zoals de naam al aangeeft is deze vooral bedoeld om iemand te activeren, waardoor vervolgens weer een verdere stap richting re-integratie gemaakt kan worden.

Onderdeel i

Bij detachering is er sprake van een betaalde baan, waarbij de werknemer wordt gedetacheerd bij een werkgever. Deze vorm wordt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening regelmatig toegepast. De werknemer heeft dan een arbeidsovereenkomst bij het SW-bedrijf en wordt vervolgens gedetacheerd bij een werkgever. De werkgever betaalt hiervoor dan een inleenvergoeding. Ook in het kader van de Participatiewet kan deze vorm mogelijkheden tot uitstroom uit de uitkering opleveren.

Onderdeel j
Werkplekaanpassing kan worden ingezet voor een werknemer met arbeidsbeperkingen. Vanuit het Participatiebudget kunnen middelen worden aangewend om de arbeidsomstandigheden van de werknemer te verbeteren. Met het inzetten van een werkplekaanpassing wordt de werknemer in staat gesteld zijn werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren.

Onderdelen k, l en m
Voor een persoon die tot de doelgroep behoort kan de overgang van een uitkeringssituatie naar een werksituatie groot zijn. Vooraf zal al aan werknemersvaardigheden gewerkt moeten worden, maar het kan noodzakelijk zijn om in de praktijk ook nog nadere ondersteuning te bieden. Wanneer het een persoon betreft die een arbeidsbeperking heeft, kan het ook nodig zijn om de werkgever of collega's te begeleiden. De activiteiten die hierop gericht zijn, betitelen we als jobcoaching.

Een interne jobcoach is een erkende jobcoach die in dienst is bij de werkgever. Een externe jobcoach is een jobcoach die door een werkgever wordt ingehuurd bij een erkende jobcoachorganisatie. Bij jobcoaching in natura levert de gemeente een jobcoach. Dit kan bijvoorbeeld een jobcoach zijn die in dienst is bij de gemeente of bij het sociaal werkbedrijf.

Onderdeel n
Een interne werkbegeleider zorgt voor de begeleiding van de werknemer. Het moet hierbij gaan om meer dan de reguliere begeleiding van een (nieuwe) werknemer.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling
Het college draagt zorg voor een evenwichtige verdeling van aandacht voor de verschillende doelgroepen. Als gevolg van bezuinigingen die het Rijk doorvoert, krijgen gemeenten minder middelen beschikbaar voor re-integratie. Het is toch van belang om personen die tot de verschillende doelgroepen behoren in meerdere of mindere mate kansen te geven op ondersteuning. Om deze reden is het van groot belang evenwicht te creëren in de uitgaven voor de ondersteuning van verschillende doelgroepen.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds
De gemeente kan, om financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van de begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dit wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen. Als bij een bepaalde voorziening een plafond is bereikt, zal de gemeente wel moeten bezien om welke andere wijze ondersteuning gegeven kan worden.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen
De gemeente wil re-integratievoorzieningen zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten. Om dit mogelijk te maken is het soms wenselijk om specifieke verplichtingen te stellen. In het eerste lid wordt deze mogelijkheid aan het college geboden.

Weigerings- en beëindigingsgronden
Het tweede en derde lid geven aan dat het college een voorziening kan weigeren of beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan

(payrolling). Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in het derde lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2 van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet-bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.[1] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

In het vierde lid is opgenomen dat er bij de keuze voor de in te zetten voorziening een afweging tussen kosten en baten kan worden gemaakt. Uiteraard betekent dit niet dat vanuit kostenoverwegingen geen ondersteuning wordt verleend. Verder is hierin opgenomen dat ook rekening gehouden kan worden met voorzieningen die op grond van een andere regeling verstrekt kunnen worden. Door naar combinaties van regelingen te kijken wordt bevorderd dat op een integrale wijze wordt gekeken naar de te treffen oplossing.

Het vijfde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen.

Artikel 5 Individuele omstandigheden

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid.

Artikel 6 Niet-uitkeringsgerechtigde

De specifieke groep waarvoor de gemeente op grond van de Participatiewet de re-integratieverantwoordelijkheid heeft zijn niet-uitkeringsgerechtigden. Wanneer een uitkeringsgerechtigde door de inzet van re-integratievoorzieningen weer een betaalde baan verwerft, levert dit ook voor de gemeente direct financieel voordeel op in de vorm van besparing op uitkeringskosten. Bij een niet-uitkeringsgerechtigde heeft de gemeente dit financiële voordeel niet. Dit mag echter geen reden zijn om de niet-uitkeringsgerechtigde geen re-integratieondersteuning te bieden. De gemeente heeft immers op grond van de wet een verplichting ten opzichte van deze groep.

[1] Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Hoofdstuk 4 De vorm van ondersteuning

Artikel 7 Proefplaats

Een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is, zal moeten wennen aan het verrichten van werk in een bepaald werkritme en het toepassen van werknemersvaardigheden. Hiervoor is het soms wenselijk om een periode van gewenning te hanteren, zowel vanuit het oogpunt van de werknemer als vanuit het oogpunt van de werkgever. Om deze reden kan het instrument proefplaats worden ingezet. Hierbij werkt de werknemer met behoud van uitkering bij een werkgever. Intentie moet hierbij wel zijn dat de werknemer aansluitend aan de proefplaats een dienstverband krijgt aangeboden. Van dit laatste kan alleen worden afgeweken als tijdens de periode van de proefplaats overduidelijk blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie.

Een proefplaats is vooral bedoeld om in te praktijk te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. Van een proefplaats kan dan ook geen sprake zijn als de werknemer in het recente verleden dezelfde werkzaamheden al heeft verricht. Hierover is in het derde lid een bepaling opgenomen.

Ten aanzien van de persoon waarbij is vastgesteld dat hij niet in staat is met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, geldt dat de periode van de proefplaats gebruikt kan worden om de loonwaarde op de werkplek vast te stellen.

Artikel 8 Werkstage

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt (artikel 8, eerste lid, onderdeel b van deze verordening).

Doel van de werkstage

In artikel 1, tweede lid, onderdeel g is het begrip werkstage omschreven. Hierbij is ook het doel van de werkstage aangegeven. De omschrijving van het doel van de werkstage is van belang om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Geen verdringing
In het tweede lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Nadere regels
Voor een goede uitvoering van de re-integratievoorziening werkstage is het wenselijk dat het college de mogelijkheid krijgt om regels te stellen met betrekking tot deze uitvoering. In het derde lid wordt het college de mogelijkheid gegeven om deze regels te stellen. Hierbij kan bijvoorbeeld vastgelegd worden in welke situaties er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 9 Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.[2]

Doelgroep sociale activering
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 9, eerste lid). Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.[3]

College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 10 Scholing

[2] *Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.*
[3] *CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.*

Startkwalificatie
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a van de Participatiewet).

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid van de Participatiewet.

Artikel 11 Detachering
In sommige gevallen heeft een werkgever wel de bereidheid om een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking werk te laten verrichten, maar ziet de werkgever op tegen de mogelijke risico's die hieraan zijn verbonden. Om deze reden wordt de mogelijkheid gecreëerd van de detacheringsplaats. Hierbij krijgt de werknemer een dienstverband bij een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid. De werknemer wordt vervolgens gedetacheerd bij een onderneming die hiervoor een inleenvergoeding betaalt aan het detacheringbureau.

Artikel 12 Participatieplaats
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid van de Participatiewet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt door het college beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval

dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid van de Participatiewet).

Scholing
In de wet is bepaald dat het college aan de persoon die additionele werkzaamheden verricht in het kader van een participatieplaats scholing aanbiedt, als betrokkene niet over een startkwalificatie beschikt. Scholing hoeft niet te worden aangeboden als dit de krachten of bekwaamheden van belanghebbende te boven gaat. Ook kan scholing achterwege blijven als de kans op inschakeling in het arbeidsproces niet wordt vergroot. Vanwege de wettelijke eis om in bepaalde gevallen scholing aan te bieden, wordt in het derde lid expliciet verwezen naar artikel 10 van de verordening.

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft na zes maanden voor het eerst recht op een premie en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.[4] Er is gekozen voor een premie van telkens € 100 per zes maanden. Uitgangspunt moet wel zijn dat er sprake is van enige omvang van de werkzaamheden. Om deze reden is in het vierde lid bepaald dat geen aanspraak bestaat op een premie indien de gemiddelde inzet minder dan 4 uur per week bedraagt.

Artikel 13 Beschut werk
Met de wetswijziging krijgt een individuele burger tevens de mogelijkheid om zelfstandig een advies beschut werk bij het UWV aan te vragen. Als het UWV een advies beschut werk afgeeft, is de gemeente vervolgens verantwoordelijk voor het realiseren van het beschut werk.

Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning bij werk
Artikel 14 heeft betrekking op de voorziening persoonlijke ondersteuning. Hierbij wordt verwezen naar Hoofdstuk 4A waarin specifieke bepalingen zijn opgenomen voor de ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking.

Artikel 15 Incidentele loonkostensubsidie
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.[5] In het eerste lid is bepaald dat deze loonkostensubsidie verstrekt kan worden ten behoeve van specifieke doelgroepen. Dit betekent dus

[4] Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.
[5] *Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.*

dat het niet als generieke maatregel is bedoeld, maar dat het college bepaalt voor welke doelgroepen de voorziening wordt ingezet.

In het tweede lid is bepaald dat de gemeente nadere regels stelt ten behoeve van de uitvoering van de incidentele loonkostensubsidie. In deze nadere regels zullen onder andere de hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie vastgelegd worden. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een regeling die eenvoudig in de uitvoering is. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een loonkostensubsidie in de vorm van een baanbonus.

De in artikel 15 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 15 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet).

Artikel 16 Uitstroompremie
Dit artikel biedt de mogelijkheid om een uitstroompremie toe te kennen. Nadere regels hieromtrent worden separaat vastgesteld.

Hoofdstuk 4 A Specifieke bepalingen voor personen met een beperking

Paragraaf 4A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 17 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
Na de wijziging van de Participatiewet is in artikel 8a, lid 2, onderdeel c bepaald dat de wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10d, wordt vormgegeven, in de verordening geregeld moet worden. Dit proces wordt in dit nieuwe artikel 17 vormgegeven. De leden 1 tot en met 4 spreken voor zich en worden dan ook niet verder toegelicht.

Landelijk is in samenwerking met “De normaalste zaak” (netwerk van ondernemers die werken aan een inclusieve arbeidsmarkt) een proces loonkostensubsidie opgesteld. In het vijfde lid van dit artikel is bepaald dat wij bij het verstrekken van loonkostensubsidie dit preferente proces zullen volgen. Overigens werken wij al langere tijd volgens dit preferente werkproces. Steeds meer gemeenten werken volgens dit proces. Voor werkgevers die een persoon met een arbeidsbeperking in dienst nemen betekent dit eenduidigheid, waardoor administratieve lasten beperkt worden.

Paragraaf 4A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 17a Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Ook ten aanzien van persoonlijke ondersteuning geldt dat de wet nu bepaalt dat de voorwaarden in de verordening geregeld moeten worden. Tot nu toe zijn de meeste bepalingen opgenomen in het uitvoeringsbesluit.

In het tweede lid zijn de voorwaarden die gelden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning

geregeld. Op enkele specifieke aspecten hiervan wordt kort ingegaan.

Onderdeel c kent bepaling over de omvang van de dienstbetrekking. Vanwege een efficiënte inzet van beperkte middelen is hierin bepaald dat er sprake moet zijn van enige duur en omvang van de dienstbetrekking.

In onderdeel d is nog expliciet opgenomen dat er geen toekenning plaatsvindt als het een reguliere taak van de werkgever is. Op grond van onder andere Arbowetgeving heeft een werkgever immers ook een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van zijn werknemers. Het is niet de bedoeling dat wij deze verantwoordelijkheid overnemen. Ook in de onderdelen e en f is opgenomen dat geen toekenning plaatsvindt voor voorzieningen die als regulier beschouwd worden.

Tenslotte is bij onderdeel g nog opgenomen dat de kosten in verhouding moeten staan tot de maatschappelijke opbrengsten. Als dit niet het geval is, zal gezocht moeten worden naar andere oplossingen waarbij de kosten en baten beter in verhouding zijn.

Artikel 17b Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Ook de procedure voor aanvraag van persoonlijke ondersteuning dient in de verordening geregeld te worden. Een dergelijke aanvraag kan zowel door de betreffende persoon als door zijn werkgever worden ingediend.

Het vijfde lid bepaalt dat in overleg met de persoon en eventueel zijn werkgever bepaald wordt welke voorzieningen worden ingezet. Op deze manier is het mogelijk om de in te zetten voorziening goed af te stemmen met de werkomstandigheden en de persoonlijke situatie. Hiermee wordt de kans op een succesvolle plaatsing het grootst.

In het zesde lid wordt het belang van een integrale benadering benadrukt.

Artikel 17c Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Dit artikel bevat welke aspecten in ieder geval aan de orde komen in de beschikking op de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning. De genoemde onderdelen spreken voor zich en behoeven geen verdere toelichting.

Paragraaf 4A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 17d Persoonlijke ondersteuning bij werk
Personen met een arbeidsbeperking hebben bij aanvang van een arbeidsovereenkomst soms voor korte of langere tijd extra begeleiding nodig. Hiervoor is het soms noodzakelijk om een jobcoach in te zetten. Overigens is de aandacht van een jobcoach niet alleen beperkt tot de betreffende werknemer, maar kijkt de jobcoach breder naar en binnen de organisatie.

In dit artikel wordt geregeld dat aan de werkgever een vergoeding kan worden verstrekt voor inzet van een jobcoach of een interne werkbegeleider.

In het derde lid is nog opgenomen dat een jobcoach ook al ingezet kan worden in de periode dat er sprake is van een proefplaats.

Artikel 17e Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
In het eerste lid is bepaald dat de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking gedaan moet worden. Hierbij speelt ook een rol dat een werkgever een verantwoordelijkheid heeft richting zijn werknemers. Als een werknemer al langer in dienst is dan is het in veel gevallen de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor de

begeleiding zorg te dragen.

Artikel 17f Interne Jobcoaching
In dit artikel zijn de bepalingen opgenomen over interne jobcoaching. Van interne jobcoaching is vooral sprake bij grote ondernemingen die meerdere personen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. De interne jobcoach kan dan dus meerdere personen begeleiden. Vaak werkt de jobcoach dan ook op verschillende locaties van de onderneming.

Om te waarborgen dat jobcoaching op een juiste manier plaatsvindt worden kwaliteitseisen gesteld aan de jobcoach. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het jobcoach regiem zoals het UWV dit hanteert. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever met meerdere regimes te maken krijgt.

Verder zijn in dit artikel bepalingen opgenomen over de omvang en de duur van de inzet van jobcoaching.

Artikel 17g Externe Jobcoaching
Van externe jobcoaching is sprake als de werkgever een jobcoach inhuurt bij een erkende jobcoachorganisatie. Hierbij wordt aangesloten bij het erkenningskader van het UWV. Dit betekent dus dat alleen een vergoeding aan de werkgever kan worden verstrekt als de jobcoachorganisatie erkend is door het UWV.

Op basis van de behoefte van de werknemer wordt beoordeeld welk jobcoachniveau noodzakelijk is. Op basis hiervan wordt een vergoeding aan de werkgever verstrekt. Uitgangspunt is dat jobcoaching voor een beperkte tijd wordt ingezet. Bepalingen hierover zijn in dit artikel opgenomen. Uiteraard is het van belang om naar de individuele situatie te kijken en de inzet van de jobcoach hierop af te stemmen.

Artikel 17h Jobcoaching in natura
In sommige situaties kan het lastig zijn voor de werkgever om zelf de jobcoaching te regelen. Vooral bij de kleinere MKB-bedrijven is het voor de ondernemer moeilijk om dit zelf te regelen. Om deze reden kennen we ook de mogelijkheid van jobcoaching in nature. Hierbij regelt de gemeente de inzet van de jobcoach bij de werkgever.

Artikel 17i Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching
In dit artikel wordt geregeld dat aan de werkgever een vergoeding wordt verstrekt voor de inzet van een interne of externe jobcoach. In het tweede lid zijn hiervoor de voorwaarden bepaald. Het vierde lid biedt de mogelijkheid om meer gedetailleerde voorwaarden vast te stellen in nadere regels.

Artikel 17j Interne werkbegeleiding
Interne werkbegeleiding is een lichtere vorm van ondersteuning dan jobcoaching. Het is een reguliere taak van een werkgever om (nieuwe) medewerkers ondersteuning en begeleiding te bieden. Voor personen met een arbeidsbeperking is in sommige situaties echter meer begeleiding nodig. In dergelijke situaties voorziet dit artikel er in om hiervoor een vergoeding te verstrekken. Het is wel van belang dat de interne werkbegeleider over de goede vaardigheden beschikt om de begeleiding op een adequate manier te bieden. Eventueel kan hier een specifieke training voor worden aangeboden.

Paragraaf 4A.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 17k Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
Voor de vervoersvoorziening geldt dat de bepalingen hiervoor tot nu toe waren opgenomen in het uitvoeringsbesluit. Vanwege de wetswijziging moet dit nu in de verordening worden geregeld. Dit

wordt nu gedaan in artikel 17k.

Een vervoersvoorziening is bedoeld voor de persoon die niet in staat is om zelfstandig te reizen of zelfstandig gebruik te maken van het openbaar vervoer. De vergoeding die verstrekt wordt is complementair aan andere vergoedingen. Als een werkgever op grond van een CAO gehouden is om reiskosten te vergoeden, dan wordt hiermee dus rekening gehouden bij de vaststelling van de vergoeding.

Artikel 17l Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen
Voor sommige personen geldt dat ze door hun beperking soms gebruik moeten maken van een intermediaire voorziening. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld een schrijftolk of een gebarentolk. In veel gevallen zijn er voorliggende voorzieningen om hiervoor een verstrekking te ontvangen. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin dit niet het geval is. Als het voor de arbeidsinschakeling nodig is om een dergelijke voorziening in te schakelen dan biedt dit artikel hiervoor de grond.

Artikel 17m Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
Tot nu toe was over meeneembare voorzieningen een bepaling opgenomen in het uitvoeringsbesluit. Ook voor deze voorziening geldt dat na de wetswijziging de basis in de verordening geregeld wordt.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen over ondersteuning van de doelgroep

Artikel 18 Werkplekaanpassing
Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 19 Overige vergoedingen
De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Deze kosten kunnen zeer divers zijn. Een limitatieve opsomming hiervan is moeilijk te geven. Enkele voorbeelden van deze kosten zijn reiskosten, sollicitatiekosten, kosten kinderopvang. Ook bijvoorbeeld kosten die voortvloeien uit nader onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden van de cliënt kunnen hier onder vallen.

In het tweede lid is bepaald dat geen vergoeding wordt verstrekt voor zover hiervoor een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening.

Het college kan nadere regels stellen over de verstrekking van overige voorzieningen. Er kan bijvoorbeeld bepaald worden voor welk soort kosten een vergoeding verstrekt kan worden. Verder bestaat de mogelijkheid om een beperking aan te brengen in de doelgroep waarvoor vergoeding van een bepaalde kostensoort mogelijk is. Er kan bijvoorbeeld voor gekozen worden om niet-uitkeringsgerechtigden geen vergoeding te geven voor bepaalde kostensoorten.

Artikel 20 Overige re-integratievoorzieningen
In deze verordening is een aantal re-integratievoorzieningen genoemd. Er is echter geen sprake van een limitatieve opsomming. Re-integratie is maatwerk en om dit efficiënt en effectief te kunnen uitvoeren is het niet wenselijk om dit tot een aantal voorzieningen te beperken. Om dit te

benadrukken wordt in dit artikel nog expliciet opgenomen dat het college de bevoegdheid heeft om ook andere re-integratiemiddelen in te zetten. Ten denken is bijvoorbeeld aan een persoonsgebonden re-integratietraject.

Artikel 21 Combinatie van voorzieningen
Deze verordening regelt verschillende soorten voorzieningen die ingezet kunnen worden. In dit artikel wordt nog expliciet bepaald dat het ook mogelijk is om een combinatie van verschillende voorzieningen in te zetten. Van belang is dan wel om hierbij naar het totaal plaatje te kijken en de afweging te maken of de totale kosten van alle in te zetten voorzieningen voldoende opwegen tegen de baten.

Hoofdstuk 6 Staatssteunbepaling

Artikel 22 Staatssteun
De uitvoering van de Participatiewet, inclusief de uitvoering van deze verordening, moet worden beschouwd als een taak van algemeen belang.

Vanuit het oogpunt van de waarborging van eerlijke concurrentieverhoudingen heeft de Europese Commissie regels gesteld ten aanzien van het verlenen van staatssteun aan bedrijven. Ook het verstrekken van loonkostensubsidie kan beschouwd worden als staatssteun. De Europese Commissie geeft aan dat het stimuleren van de aanwerving of tewerkstelling van kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap een kerndoelstelling van het economische en sociale beleid van de Europese Unie is. De Commissie wil het daarom voor decentrale overheden mogelijk maken om steun te verlenen aan ondernemingen om de werkgelegenheid voor deze groepen werknemers uit te breiden. Hiervoor zijn regels gesteld in EU-verordening nr. 651/2014. Als de steun aan de voorwaarden uit deze verordening voldoet, hoeft de steun niet bij de Europese Commissie te worden aangemeld. Om deze reden is in artikel 22 van deze re-integratieverordening een expliciete verwijzing gemaakt naar de van toepassing zijnde Europese regelgeving.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 23 Hardheidsclausule
Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van de bepalingen van deze verordening.

Artikel 24 Overgangsrecht
In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4, derde lid van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 24, eerste lid geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de ‘oude’ re-integratieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd. Bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen

vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen
Toegekende voorzieningen op grond van de ‘oude’ re-integratieverordening worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 24, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel na inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de ‘oude’ re-integratieverordening of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Artikel 25 Inwerkingtreding en intrekking
De wijziging van de Participatiewet waarmee de verordeningsplicht is uitgebreid is op 1 juli 2023 in werking getreden. Er is voor gekozen om de nieuwe verordening op 1 januari 2024 in te laten gaan. Hiermee wordt voorkomen dat de eerder genomen besluiten op grond van de oude verordening formeel herzien moeten worden. Overigens wordt vanaf 1 juli 2023 al wel gewerkt in de geest van de gewijzigde verordening om op deze manier te kunnen voldoen aan de gewijzigde wetgeving. Dit is mogelijk omdat veel onderdelen al geregeld zijn in het Uitvoerginsbesluit re-integratievoorzieningen.

Artikel 26 Citeertitel
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

het college van burgemeester en wethouders van Bergen op Zoom,

secretaris



mr. drs. Ing. M. van Vliet

loco-burgemeester



D.P.E. Hopmans MSc.