Toelichting bij de “re-integratieverordening Participatiewet gemeente Landsmeer 2025”.

Toelichting

Algemeen
Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met 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 tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. 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 voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

a. 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);
b. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
c. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
d. participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b zevende lid, van de Participatiewet;
e. 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);
f. proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
g. vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
h. intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met motorische beperking (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
i. 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 opleidingslocatie of de proefplaats en de

bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'
Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting
Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Algemene bepalingen
Begrippen die al zijn omschreven 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 doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

a. personen die algemene bijstand ontvangen;
b. personen als bedoeld in 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) 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, van de Participatiewet is verleend;
c. personen als bedoeld in 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); personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ); personen zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Interne werkbegeleiding
Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (*Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).* Zie verder de toelichting bij artikel 20g.

Jobcoaching
Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 20g.

Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel 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 (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Praktijkroute
Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via de gemeente.

Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute waarbij het college door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon, welke vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.]

Werkvoorzieningen
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip ‘werkvoorzieningen’. Ook werkplekaanpassingen vallen onder de werkvoorzieningen; maar voor deze categorie werkvoorzieningen is de opname van regels optioneel.

Lid 2
De Algemene subsidieverordening van de gemeente Landsmeer 2012 is niet van toepassing op subsidies als bedoeld in deze verordening, omdat er in deze verordening een uitputtende regeling voor is getroffen.

Artikel 2. Subsidieplafonds
Bij een aantal specifieke voorzieningen die als subsidie worden aangeboden kan per regeling een subsidieplafond worden vastgesteld door het college. Als het college een subsidieplafond heeft vastgesteld, wordt subsidie geweigerd voor zover door verstrekking ervan het subsidieplafond wordt overschreden. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander/goedkoper instrument/voorziening wordt uitgeweken. In de regelingen wordt ingegaan op de wijze van verdeling als een subsidieplafond is vastgesteld.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en evaluatie
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. 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. In dit artikel is hier uitvoering aan gegeven.

Voor de voorzieningen volgt uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Er is in de verordening niet op voorhand onderscheid gemaakt naar afstand tot de arbeidsmarkt, en ook niet wanneer precies sprake is van een lange of korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt moet steeds maatwerk zijn.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, vierde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Weigeringsgronden
Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen.

Het betreft hier een “kan-bepaling”, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden
Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. 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 artikel 4, tweede 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, 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 wettelijk minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet 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 (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Afstemming
Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

Artikel 5. 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 (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

Doelgroep sociale activering
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. (artikel 6, eerste lid).
Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is

vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. 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 (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

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, is een al te rigide termijn moeilijk.

Geen verdringing
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 7.

Artikel 6. 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 beoordeeld door het college 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 dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden 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 (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens maximaal € 300,-- per zes maanden. Inschatting is dat dit een bedrag is dat niet zal leiden tot armoedeval bij aanvaarding van een baan (Het betreft geen substantiële verhoging van het maandelijks besteedbare inkomen).

Artikel 7. Werkervaringsplaats
Een werkervaringsplaats 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.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring.
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte vergoeding 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 werkervaringsplaats
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of in een bepaalde sector of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langer durende werkloosheid.

Doel van de werkervaringsplaats
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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.

De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde ‘snuffelstage’, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort

werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaring worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing
In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op 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.

In het vijfde lid staat dat de standaard duur maximaal 6 maanden is. Deze periode kan, mits goed gemotiveerd, maximaal met nog eens zes maanden worden verlengd. De bedoeling is dat dit maximum niet als standaard wordt ingezet, maar als uitzondering, in periodes van maximaal 3 maanden. Dit zal altijd maatwerk betreffen waarbij verlenging en persoonlijke ontwikkeldoelen in afstemming en overeenstemming met de persoon voorafgaand aan de verlenging zijn besproken en vastgelegd.

In het zesde lid is bepaald dat het college de werkervaring kan ondersteunen met een detacheringsovereenkomst (zoals bedoeld in het vierde lid). Hiermee worden de mogelijkheden voor kandidaten vergroot om werkervaring op te doen.

Artikel 8. Scholing en begeleiding
Startkwalificatie
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). 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).

Subsidiemogelijkheid voor scholing –begeleiding voor werkgevers.

Lid 1, onder I wordt uitgewerkt in de Subsidieregeling Scholings-begeleidingsvoucher. Deze subsidieregeling (nadere regels) stelt het college vast op grond van het tweede lid van artikel 8.

Scholing/begeleiding zonder koppeling aan werk of werkervaringsplaats
Lid 1, onder II biedt naast de subsidiemogelijkheden die er zijn voor werkgevers voor scholing/begeleiding de interne mogelijkheid dat een kandidaat een opleiding in een kansberoep/kans-sector van de economie volgt zonder dat er een koppeling aan werk of werkervaringsplaats is. Deze mogelijkheid vergroot de kansen op een baan voor de kandidaat. De scholing zonder baangarantie wordt gekoppeld aan kansberoepen/kans-sectoren in de economie, beroepen/sectoren waar vraag is of zal ontstaan. Een kansberoep/kans-sector in de economie is een beroep/sector die benoemd is vanuit de regionale arbeidsmarktanalyse tot kansrijk beroep/sector
Denk bij deze scholing/begeleiding bijv. aan het ondersteunen van branchegerichte initiatieven. Er vindt een beoordeling plaats op arbeidsmarktrelevantie van de branche/sector gerichte scholing.

Scholing in combinatie met participatieplaats
Lid 1, onder III: 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 van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.
Zie artikel 6 over de voorziening participatieplaats.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk
Algemeen
Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).
Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet). Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV dan landelijk geraamd is, blijft de verplichting beperkt tot maximaal het aantal afgegeven positieve adviezen door het UWV. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV dan de landelijke raming blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

Eerste lid

Sinds 1 januari 2017 kunnen personen die voor beschut werk in aanmerking denken te komen ook zelf – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werk bij UWV aanvragen. Deze mogelijkheid staat open voor zowel personen die vallen onder de re-integratieverantwoordelijkheid van gemeenten (zoals personen met een Participatiewet uitkering en een nabestaandenuitkering, en niet-uitkeringsgerechtigden) als voor personen met een UWV-uitkering, ook als de uitkering ten laste komt van een eigen risicodrager.

Aan het aanvragen van een advies beschut werk is geen leeftijdsgrens gebonden. Wel moeten jongeren naar school totdat zij een startkwalificatie hebben of 18 jaar worden én is beschikbaarheid voor werk een voorwaarde voor een positief advies beschut werk. Om te voorkomen dat er een gat valt tussen school en werk, kunnen ook 16- of 17-jarigen het traject naar werk inslaan en in aanmerking komen voor een positief advies beschut werk. Hiervoor geldt geen onderscheid tussen aanvragen door de gemeente en aanvragen door een persoon zelf. Het is van belang dat hierover afstemming plaatsvindt tussen klant, gemeente en UWV. Beschut werk is niet bedoeld voor mensen die de AOW-leeftijd hebben bereikt.

Over het aanvragen van een advies indicatie beschut werk bij UWV
Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen of de persoon uitsluitend mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden. Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep ‘beschut werk’ behoort. Landelijke regels hierover zijn neergelegd in nadere regelgeving bij de socialezekerheidswetten. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Wet).

Randvoorwaarde is dat iemand een actueel arbeidsvermogen heeft - daarbij is te denken aan zaken als:
- een taak kunnen uitvoeren binnen een arbeidsorganisatie
- beschikken over basale werknemersvaardigheden
- ten minste een uur achtereen kunnen werken
- ten minste vier uur per werkdag belastbaar zijn (of per werkdag minstens 2 uur kunnen werken én per gewerkt uur minstens het wettelijk minimum(jeugd)loon kunnen verdienen).

Voor beschut werk moet daarnaast sprake zijn van zodanige beperkingen dat zodanige technische of organisatorische aanpassingen nodig zijn en/of een zodanige begeleiding dat deze niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd. De hoogte van de loonwaarde is geen criterium om te bepalen of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort.
Als UWV een positief advies heeft uitgebracht aan het college, stelt het college vast of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b lid 1 Participatiewet). Het college is in vergaande mate gebonden aan het advies van UWV en mag hier alleen in bepaalde situaties en niet lichtzinnig van afwijken. De plaatsing op beschut werk sluit zoveel mogelijk aan op motivatie en de voorkeuren van de werkzoekende.

Personen met een uitkering op grond van de Participatiewet met een positief advies beschut werk, van wie het college heeft vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor beschut werk, zijn verplicht een beschutte werkplek te aanvaarden. Beschut werk geldt als een participatievoorziening en de uitkeringsgerechtigde is gehouden daaraan mee te werken. Het college kan iemand die beschut werk weigert, een verlaging van de Participatiewet-uitkering opleggen.

Tweede, derde en vierde lid
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Ook kunnen personen via een detachering in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Het kan ook zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Hiervoor bieden de gemeenten in de arbeidsmarktregio een regionaal geharmoniseerde subsidie voor beschut werk aan reguliere werkgevers.

Om de dienstbetrekkingen te organiseren kan het college ook een of meer aanbestedingen doen.

Vijfde lid
behoeft geen toelichting

Zesde lid
Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschutte werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het is de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar. Bij de plaatsing van een werkzoekende op een beschutte werkplek blijft het leidende uitgangspunt ‘de beste match tussen vraag en aanbod’. Dit betekent dat iemand die op basis van indicatiedatum later op de wachtlijst staat toch eerder geplaatst kan worden.

Zevende lid

Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkkarakter van dat geval afhangen. Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, kunnen ook andere voorzieningen op grond van andere regelingen, zoals de Wmo 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing. Ook de mogelijkheden via social return kunnen hiervoor worden ingezet.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en dat de ondersteuning nodig is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.
Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- jongeren van 18 tot 27 jaar.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt *(Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, p. 49)*. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk
De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 3A. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 4 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 12. Aansprakelijkheid en ongevallen verzekering
Het college kan aan werkgever een voorziening bieden voor de dekking van aansprakelijkheid en ongevallen tijdens het onbetaalde werk.

Artikel 13. 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 persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten”. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 13 geeft hier invulling aan.

De proefplaatsing kan ingezet worden om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen uit de doelgroep. Door dit instrument kan de werkgever in de dagelijkse praktijk toetsen of de kandidaat geschikt is voor de vacature.

Voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kan de proefplaatsing gebruikt worden om een beeld te krijgen van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, en daarmee van zijn of haar loonwaarde. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet. Voor de reguliere doelgroep zien we dat ook proefplaatsingen van een of twee weken of een maand volstaan. De inzet is maatwerk.

Een proefplaatsing kan vooraf gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past.
Indien er vermoedelijk sprake is van verminderde loonwaarde, dan is de intentie om tijdens de proefplaatsing de loonwaardemeting uit te voeren.
Als vanwege omstandigheden de loonwaardemeting niet heeft plaatsgevonden kan bij uitzondering worden uitgeweken naar het inzetten van forfaitaire loonkostensubsidie aansluitend op de proefplaatsing.

In het zesde lid van dit artikel is een verlengingsmogelijkheid opgenomen. De maximale termijn is juridisch vastgesteld op zes maanden.

Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zevende lid).

Artikel 14. Jongerenvoucher (subsidie)
De jongerenvoucher is een eenmalige subsidie bedoeld om werkgevers te stimuleren een baan of leerwerkplek aan te bieden aan een (kwetsbare) jongere tot 27 jaar. De subsidie wordt verstrekt als tegemoetkoming in de salariskosten of als een bijdrage in opleiding- en/of begeleidingskosten.

Door het inzetten van deze voorziening doet de doelgroep werkervaring op, wordt instroom in de bijstand voorkomen dan wel uitstroom gerealiseerd, of wordt een leerwerkplek gerealiseerd die noodzakelijk is om een opleiding te volgen of af te maken.

Deze uitvoeringsregeling (nadere regels) stelt het college vast op grond van het tweede lid van artikel 14.

Artikel 15. Stimuleringssubsidie
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.

De in dit artikel opgenomen stimuleringssubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt kwetsbare personen in de doelgroep. De in dit artikel van deze verordening geregelde stimuleringssubsidie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 20a. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon en die is geregeld in hoofdstuk 3A. De stimuleringssubsidie betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling. De loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de stimuleringssubsidie.

Compensatie
Het doel van de subsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever iemand niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een subsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen *(Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125)*. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt (Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 7).

De stimuleringssubsidie wordt uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Landsmeer. Deze subsidieregeling (nadere regels) stelt het college vast op grond van het vierde lid van artikel 15.

Artikel 16 Premie arbeidsinschakeling
De gemeente kan een kandidaat een één- of twee malige premie geven met een door de wet gesteld maximum (€3.209,00 in 2024) per kalenderjaar. Dit kan voor zover de premie naar het oordeel van het college bijdraagt aan de

arbeidsinschakeling. De premie is onbelast als aan voorwaarden (o.a. belastingregelgeving) wordt voldaan:
1. het gaat om een eenmalige betaling (een structurele uitbetaling of een meerjarige inzet kan fiscale gevolgen hebben, zie Gemeentenieuws SZW 2021)
2. de bijstandsgerechtigde heeft geen vrijwilligersvergoeding. Een premie kan bijvoorbeeld verstrekt worden om werkaanvaarding en -behoud te stimuleren.
De premie wordt in het kader van de bijstandsverlening niet tot de middelen gerekend (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet).
Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, vijfde lid, van de Participatiewet). De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen kennen een dergelijke vrijlatingsbepaling ook niet.

Artikel 17. Detacheringsbanen
Dit artikel regelt dat de gemeenten op basis van de verordening de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van het aanbieden van dienstverbanden en het detacheren van werkzoekenden met een Participatiewetuitkering.

In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.
Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. In lid 2 staat dat het college ervoor kan zorgen dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn.
In het derde lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 18. Overige voorzieningen
Gedurende de periode dat een uitkeringsgerechtigde gebruik maakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling en er in verband hiermee extra kosten opkomen die niet op een andere manier worden vergoed, zoals bijvoorbeeld reiskosten, kan het college hiervoor een vergoeding verstrekken. Deze vergoeding voorkomt dat het besteedbaar inkomen van een persoon daalt wanneer hij gebruik maakt van een voorziening in het kader van de arbeidsinschakeling.

Artikel 19. Innovatie
Dit artikel biedt het college de mogelijkheid om binnen bestaande wetgeving, samen met partners (o.a. de sociale wijkteams, JOLO, onderwijs en aanbieders van dagbesteding), op zoek te gaan naar nieuwe vormen van ondersteuning dan die in de verordening zijn opgenomen. Deze experimenten zijn erop gericht dat meer mensen kunnen participeren.

Artikel 20a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

De werknemer dan wel de werkgever kan een melding doen waarmee het aanvraagproces in werking wordt gezet.

Het derde lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het vierde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.

Inzet loonkostensubsidie tijdens dienstverband
Met het Breed Offensief wordt inzet van loonkostensubsidie tijdens het dienstverband uitgebreid voor mensen die door de gemeente aan passend werk zijn geholpen, maar die kort na de start in een dienstbetrekking alsnog verminderd productief blijken te zijn en met voltijds werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Om te voorkomen dat werkgevers het arbeidscontract met deze werknemer niet voortzetten of verlengen, wordt het voor werkgevers en werknemers mogelijk om binnen 6 maanden na de start van het dienstverband een aanvraag voor loonkostensubsidie in te dienen. De gemeente onderzoekt op basis van loonwaardebepaling of de werknemer niet in staat is het WML te verdienen.

Het vijfde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het zesde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt gedoeld op het proces zoals dat door “De normaalste zaak”, een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

Artikel 20b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of werkvoorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, of bijvoorbeeld vanuit het Bouwbesluit, of bijvoorbeeld omdat het gangbaar is in het bedrijfsleven dat de werkgever de investering voor deze voorziening zelf draagt (standaarduitrusting) wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 20c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen
Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel 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 integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vijfde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo,

schuldhulpverlening, enz.) betrekt bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 20d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen
Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

Artikel 20e. Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste lid geeft het doel van deze ondersteuning.
Het tweede en derde lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of de uitvoering van de jobcoaching inkopen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft of een jobcoach inhuurt. De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.
Het vierde lid maakt duidelijk dat de in het tweede en derde lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Lid 5 geeft aan dat per periode steeds maar één type persoonlijke ondersteuning bij werk wordt verstrekt. Ofwel een interne jobcoach in dienst van de werkgever, ofwel een jobcoach ingehuurd door de werkgever, ofwel een intern werkbegeleider, ofwel een gemeente/eigen jobcoach, ofwel een externe jobcoach.

Om in aanmerking te komen voor verstrekking dient verantwoording gegeven te worden over de voortgang en de resultaten van de persoonlijke ondersteuning bij werk. Het college kan hiervoor een voortgangsrapportageformulier vaststellen (lid 7).

Artikel 20f. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze

voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In de artikelen 20e en 20h wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 20g. Kwaliteitseisen voor jobcoach/interne werkbegeleider
Dit artikel is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach/intern werkbegeleider en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach/intern werkbegeleider.

Jobcoaches vanuit uitzendbureaus vallen onder de ‘jobcoachorganisaties’ en de eisen die daaraan worden gesteld.

Bij lid 1, 3 en 5
De kwaliteit wordt geborgd doordat geëist wordt dat de jobcoach op HBO niveau functioneert, en aantoonbaar een door Noloc geaccrediteerde jobcoachopleiding heeft gevolgd op HBO-niveau.

Bij lid 2
De externe jobcoach (organisatie) moet door middel van een bewijsstuk aantonen dat deze door het UWV is erkend op grond van de geldende ‘Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV’. De huidig geldende beleidsregel betreft de ‘Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019’. Mocht in de toekomst door het UWV een nieuwe versie van dit erkenningskader worden vastgesteld en het Erkennings-en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019 komen te vervallen dan dient door middel van een bewijsstuk te worden aangetoond dat voldaan wordt aan het nieuw vastgestelde erkenningskader (altijd het meest recente).

Bij lid 4
Een Harrie/Buddy training is een training voor werknemers om te leren om werknemers met een beperking tot de arbeidsmarkt te begeleiden op de werkplek. De collega-werknemer neemt dan de rol van begeleider/buddy op zich en begeleidt de nieuwe medewerker in zijn werk. Hij ondersteunt met het structureren van werk en legt uit wat er op welke manier gedaan moet worden. Ook ziet hij toe op de kwaliteit van het werk en probeert dat waar nodig en mogelijk is, te verbeteren. Daarnaast zorgt hij er ook voor dat problemen bespreekbaar worden en blijven.

Artikel 20h. Duur, intensiteit en kosten van de persoonlijke ondersteuning bij werk
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning bij werk. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie/vergoeding hiervoor wordt bepaald. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de persoonlijke ondersteuning bij werk is maatwerk.

Lid 1
De jobcoach/interne werkbegeleider wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract dan wel de overeenkomst in werking treedt. Bij proefplaatsing wordt een proefplaatsingsovereenkomst afgesloten.

Lid 2
Voor de proefplaatsing wordt gewerkt met een vast maximaal aantal uren. Daarna wordt maatwerk toegepast door te bekijken welk regime nodig is en welke duur.

Lid 3
Dit is harmonisatie met de regimes licht en midden die door UWV worden gehanteerd.

Lid 4, 6, 7 en 8
In deze leden staan de maximum bedragen voor persoonlijke ondersteuning bij werk, het tarief voor de externe jobcoach waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht en het tarief voor de interne jobcoach in dienst van/ingehuurd door de werkgever respectievelijk de intern werkbegeleider.

De huidige geldende maximum bedragen voor persoonlijke ondersteuning bij werk komen uit het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV 2024 onder ‘Subsidiebedrag voor interne jobcoaching (Q2)’ en zijn als volgt:

Maximum bedragen persoonlijke ondersteuning bij werk

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Totaal jaar 1+2	Jaar 3 (optioneel)
licht	€ 3.277,55	€ 1.699,47	€ 4.977,02	€ 1.699,47
midden	€ 5.583,98	€ 2.791,99	€ 8.375,97	€ 1.699,47

De bedragen zijn all-in (o.a. reistijd/reiskosten) maar exclusief eventuele verschuldigde BTW

Bij wijziging door het UWV van de subsidiebedragen in een nieuw besluit worden ook de maximumbedragen voor persoonlijke ondersteuning bij werk overeenkomstig aangepast met ingang van de wijzigingsdatum.

De huidige geldende vergoeding voor een externe jobcoach waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht is gebaseerd op de uurvergoeding voor Persoonlijke ondersteuning/Jobcoaching (Q1), zoals vermeld in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV 2024. Bij wijziging door het UWV van de uurvergoeding in een nieuw besluit wordt ook de uurvergoeding van de externe jobcoach overeenkomstig aangepast met ingang van de wijzigingsdatum

Als uurtarief voor de interne jobcoach in dienst van/ingehuurd door de werkgever respectievelijk de intern werkbegeleider hanteren wij dienst bruto uurloon plus een opslag van 30%. De 30% wordt gehanteerd voor werkgeverslasten inclusief vakantiegeld (bron: ADP).

Het college moet ervoor zorgen dat de tarieven en maximum bedragen voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven en maximum bedragen te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het college moet onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

De combinatie van maximumbedrag en tarief resulteert in een maximum aantal uren persoonlijke ondersteuning bij werk dat kan worden toegekend. Als namelijk bekend is onder welk regime de persoonlijke ondersteuning bij werk valt, kan uit de tabel in de toelichting bij lid 4 het maximale bedrag bij een dienstverband van 24 uur of meer worden afgelezen. (Als de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd). Het maximumaantal uren voor een half jaar bedraagt dan de helft van het maximum bedrag uit deze tabel gedeeld door het uurtarief zoals bepaald in lid 6 respectievelijk lid 7. Let op: dit geldt niet voor persoonlijke ondersteuning bij werk in geval van een proefplaatsingsovereenkomst. Hier wordt gewerkt met een vast maximaal aantal uren zoals beschreven in lid 2.

lid 9
Dit lid geeft aan dat in bepaalde gevallen, bijv. in geval van langdurige ziekte de inzet van een jobcoach/intern werkbegeleider naar een derde jaar verlengd kan worden.
Dit geeft de mogelijkheid dat, als door bepaalde bijzondere omstandigheden er niet in het tweede jaar voldoende gewerkt is of kon worden door de werkzoekende en de jobcoaching/interne werkbegeleiding daardoor niet heeft kunnen plaatsvinden, er een uitwijkmogelijkheid is naar een derde jaar, waarbij ook een aantal uren van het tweede jaar naar het derde jaar overgeheveld kan worden.

Lid 10
In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of persoonlijke ondersteuning bij werk nog langer noodzakelijk is.

Lid 11
Hier is de mogelijkheid aangegeven om de uren jobcoaching waarvan het de bedoeling is deze in het tweede jaar in te zetten, deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan is de voorwaarde verbonden, dat er sprake moet zijn van een dienstbetrekking van minimaal 1 jaar waarbij de intentie er is om de dienstbetrekking na 1 jaar voor minimaal een half jaar te verlengen. De overheveling van de uren

moet uiteraard noodzakelijk zijn voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.

Lid 12
Het twaalfde lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in de voorgaande leden gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Nadere toelichting
De voorziening jobcoaching/interne werkbegeleiding betreft een tijdelijke voorziening voor maximaal 3 jaar en is gericht op het leren zelfstandig functioneren in een bepaalde functie van mensen met een arbeidsbeperking. Is aansluitend na deze 3 jaar (6 halfjaarperioden) nog jobcoaching/interne werkbegeleiding nodig, dan kan de gemeente jobcoaching/interne werkbegeleiding voortzetten. Bijvoorbeeld als er sprake is van tijdelijke problemen/onbalans in de werk-of-privésituatie. Of bijvoorbeeld als persoonlijke ondersteuning bij werk noodzakelijk blijft, en dit de beste oplossing blijkt boven inzet van een andere (duurdere) voorziening (als bijv. beschut werk). Hierbij dient onderbouwd te worden waarom inzet van jobcoaching/interne werkbegeleiding blijft aangewezen.

De intensiteit van de begeleiding is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer. Indien het standaard begeleidingsniveau van de persoonlijke ondersteuning bij werk niet voldoende is, is maatwerk in intensiteit mogelijk. Indien wenselijk kan bijvoorbeeld voor een korte intensieve jobcoaching/interne werkbegeleiding gekozen worden.

Hierbij dient onderbouwd te worden waarom een aangepaste inzet van jobcoaching/interne werkbegeleiding nodig is.

Bij de besluitvorming hierover worden o.a. de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken. Deze opsomming is niet limitatief. De aspecten leiden in onderling verband tot een oordeel over de voorziening c.q. het traject voor de kandidaat.

Artikel 20i. Jobcoaching in natura
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

De gemeentelijke/eigen jobcoach (artikel 20e, tweede lid onder a) wordt in natura beschikbaar gesteld. Het bedrag dat wordt besteed aan de inkoop van een externe jobcoach, zoals bedoeld in artikel 20e, tweede lid onder b, wordt rechtstreeks uitbetaald aan de jobcoachorganisatie.

Artikel 20j. Subsidie voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching.
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking.
Dit artikel voorziet hierin.

In het derde lid zijn randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen.

Artikel 20k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 4 en 20b, onder welke voorwaarden 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, in lijn met artikel 4, derde lid, de goedkoopst adequate 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.

De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
a) de kosten van de vervoersvoorziening;
b) de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
c) de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en
d) de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.

Verder dient steeds nagegaan te worden of de persoon geen aanspraak kan maken op een voorliggende voorziening, zoals bijvoorbeeld een vervoersvoorziening via Wmo.

Artikel 20l. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van motorische beperking. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 20b.

Voorbeelden van een intermediaire activiteit bij een motorische beperking zijn (niet uitputtend) een schrijftolk of hulp bij het openen van post.

Artikel 20m. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 20b. 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.

Artikel 20n. Specifieke voorwaarden toekenning werkplekaanpassingen
In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

De gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken: a) de kosten van de werkplekaanpassing; b) de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd); c) de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en d) de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

Artikel 21. Intrekking en overgangsrecht

In artikel 21 is het intrekken van de verordening loonkostensubsidie geregeld. Dit heeft te maken met het feit dat de grondslag voor deze verordening, in de vorm van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet, met de wet “Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)”, is komen te vervallen.

Het intrekken van de oude re-integratieverordening is eveneens in dit artikel geregeld.

Ook is in artikel 21 het overgangsrecht neergelegd. 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 22. Inwerkingtreding en citeertitel
Deze bepaling spreekt voor zich.