Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Zevenaar

Vastgesteld bij raadsbesluit d.d. 25 september 2024, Z/24/469830 – INT/24/1206982.

De raad van de gemeente Zevenaar;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 augustus 2024, Z/24/469830 – ADV/24/1206948;

gelet op de artikelen 8a en 10b van de Participatiewet;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Zevenaar.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
c. interne werkbegeleiding: 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;
d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk; Indien nodig kan de ondersteuning zich ook (tijdelijk) richten op meerdere levensgebieden om duurzaam op de werkplek te functioneren;
e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
f. mantelzorg: langdurige zorg gedurende ten minste 3 maanden en voor minimaal 8 uur per week die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
g. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
h. 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;
i. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
j. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
k. 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;
l. 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;
m. wet: Participatiewet.
n. Activerend Werk: WMO-voorziening voor dagbesteding. Een klein deel van de deelnemers heeft de potentie om (mogelijk) door te groeien naar betaald werk (met ondersteuning). Die mogelijkheid is er.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. 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 12 jaar, en
    b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan voor een in deze verordening opgenomen voorziening een maximumbudget en een maximumaantal deelnemers bepalen.
4. Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het advies van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Paragraaf 3.1. Algemeen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. 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.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen 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, van de wet;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college de voorziening 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;

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.

3. Het college biedt de binnen het beschikbare budget best passende voorziening aan, 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.

Paragraaf 3.2. Werken met behoud van uitkering

Artikel 4. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep toestemming verlenen om voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie, zodat werkgever en de werknemer kunnen onderzoeken of de werknemer het werk aan kan en de werkplek passend is, om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
3. De duur van de proefplaatsing is in beginsel maximaal 2 maanden. Een proefplaatsing van 3 maanden kan ingezet worden indien een loonwaardemeting aangevraagd moet worden. In uitzonderlijke gevallen kan een proefplaatsing op aanvraag verlengd worden tot in totaal maximaal 6 maanden als dat in het belang van de re-integratie van de individuele uitkeringsgerechtigde is en naar het oordeel van het college noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de mate van complexiteit van het werk.
4. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als
   a. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen; en
   b. de werkgever ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
   a. het doel van de proefplaatsing;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. de duur van de proefplaatsing.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats 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 doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, persoonlijke ontwikkeling, ontwikkelen van basis werknemersvaardigheden en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. De ontwikkeling van de kandidaat staat voorop en niet het leveren van productieve arbeid voor de werkgever.

3. De maximumduur van de werkervaringsplek is in beginsel 6 maanden voor maximaal 32 uur per week. De duur kan hooguit één keer met maximaal 6 maanden worden verlengd mits daar een duidelijke onderbouwing door college aan ten grondslag ligt.

4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplaats,
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt en
   c. de duur van de werkervaringsplaats.

Artikel 6. 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 plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college stelt een trajectplan op waarin de individuele afspraken over de participatieplaats worden vastgelegd. In het trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de participatieplaats;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. de duur van de participatieplaats.
5. Het college verstrekt elke zes maanden een premie aan personen met een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ, die in het kader van een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet arbeid verrichten. De hoogte van de premie houdt verband met het aantal te werken uur in het voorafgaande half jaar en bedraagt per jaar niet meer dan de laagste kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk, bedoeld in artikel 7, onderdeel h, van de Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ of diens rechtsopvolger.
6. De premie wordt niet verstrekt indien:
a. de persoon in het voorafgaande half jaar naar het oordeel van het college onvoldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling;
b. de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen in het voorafgaande half jaar zijn geschonden.
7. De premie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.

Artikel 6a. Maatschappelijk fit stage

1. Het college kan een persoon tot 27 jaar met recht op algemene bijstand 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 jongere die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het doel van de maatschappelijk fit stage is het stabiel blijven of de ontwikkeling van de jongere.
4. De duur van de maatschappelijk fit stage bedraagt in beginsel een jaar. Verlenging van maximaal een half jaar is mogelijk. Indien de jongere eerder toe is aan een volgende stap, kan de maatschappelijk fit stage eerder eindigen.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:

a. het doel van de maatschappelijk fit stage;
b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
c. de duur van de maatschappelijk fit stage.

Paragraaf 3.3 Werken in dienstverband

Artikel 7. Korte loonkostensubsidie (zonder loonwaardemeting)
vervallen

Artikel 8. Loonkostensubsidie
1. Het college verstrekt loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10d, van de wet.
2. 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.
3. Het college stelt binnen 12 weken na ontvangst van een aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 9. Detacheringsbaan
1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de detacheringsbaan;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. de duur van de detacheringsbaan.

Artikel 10. Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
a. behoort tot de doelgroep; of
b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:

loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet, persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11, fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Ten behoeve van de in het vorige lid genoemde persoonlijke ondersteuning en aanpassing van de werkplek ontvangt de werkgever in afwijking van de artikelen 11 tot en met 11c, een vaste vergoeding ten bedrage van de rijksvergoeding die de gemeente ontvangt voor beschut werk. Deze vergoeding wordt niet afgebouwd en wordt ingezet zolang het nodig is.
5. Het college biedt een vergelijkbare voorziening (regulier werk met ondersteunende loonkostensubsidie en/ of jobcoaching of dagbesteding/Activerend werk) aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.
6. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.
7. Artikel 4 is onverminderd van toepassing op Beschut werk.

Paragraaf 3.4. Ondersteuning aan cliënten

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, overeenkomstig artikel 10 f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12 Algemene bepalingen over persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan indien een werkgever een dienstverband aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en waarvan is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten persoonlijke ondersteuning bij werk inzetten.
2. Persoonlijke ondersteuning kan zowel door werkgever als werknemer worden aangevraagd, indien de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en instemt.
3. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt alleen ingezet indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst van ten minste 6 maanden voor ten minste 8 uur per week,
4. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van een subsidie aan de werkgever voor:
   a. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider in dienst van de werkgever, of
   b. jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
5. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van jobcoaching in natura door middel van een erkende jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente, of een erkende jobcoach die werkzaam is bij een jobcoachorganisatie waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
6. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt ingezet voor de duur van maximaal 3 jaar. In specifieke situaties kan de inzet van persoonlijke ondersteuning verlengd worden als het college van oordeel is dat persoonlijke ondersteuning nog noodzakelijk is.
7. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan in afwijking van het eerste lid ook worden aangeboden bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 4.
8. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk kan bij het college worden ingediend door belanghebbende of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
9. De aanvraag moet zo spoedig mogelijk na aanvang van de dienstbetrekking of proefplaatsing, dan wel na constatering van de noodzaak van persoonlijke ondersteuning bij een lopende dienstbetrekking, ingediend worden.

10. Het college bepaalt na overleg met belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk, bedoeld in het tweede en derde lid, het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling dan wel het behoud van werk.
11. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de belanghebbende, 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.

Artikel 12a Subsidie voor interne werkbegeleiding

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 12, vierde lid, onder a verlenen aan de werkgever voor het organiseren van interne werkbegeleiding, 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.
2. De interne werkbegeleider die de persoonlijke ondersteuning verzorgt dient met succes een HARRIE-training of andere erkende jobcoachtraining te hebben afgerond.
3. De hoogte van de subsidie per jaar wordt berekend door het aantal begeleidingsuren van het regime laag als bedoeld in artikel 12c, vierde lid, onder a, te vermenigvuldigen met het maximale uurtarief zoals bedoeld in artikel 12c, vijfde lid.
4. De hoogte van de subsidie tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. In 2024 is dit € 301,- per maand met een maximum van € 1.204,- in totaal. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
5. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
6. Het in artikel 12 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor interne werkbegeleiding.

Artikel 12b Subsidie voor jobcoach in dienst van werkgever

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 12, vierde lid, onder b verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.
3. De hoogte van de subsidie per jaar wordt berekend door het aantal begeleidingsuren van het regime midden zoals bedoeld in artikel 12c, vierde lid onder b, te vermenigvuldigen met het maximale uurtarief als bedoeld in artikel 12c, vijfde lid.
4. De hoogte van de subsidie tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. In 2024 is dit € 510,- per maand met een maximum van € 2.040,- in totaal. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
5. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
6. Het in artikel 12 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor een jobcoach in dienst van de werkgever.

Artikel 12c Inzet jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag van de werkgever of werknemer, persoonlijke ondersteuning door een jobcoach van een jobcoachorganisatie als bedoeld in artikel 12, vijfde lid, inzetten.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.

3. De omvang en intensiteit van de jobcoaching wordt bepaald op basis van de begeleidingsbehoefte waarbij wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes, te weten licht, midden en hoog.
4. Per begeleidingsregime geldt per begeleidingsjaar een maximum aantal begeleidingsuren**:**
   a. Licht: voor het eerste jaar maximaal 36 uur, voor het tweede jaar maximaal 27 uur en voor het derde jaar maximaal 18 uur;
   b. Midden: voor het eerste jaar maximaal 60 uur, voor het tweede jaar maximaal 35 uur en voor het derde jaar maximaal 26 uur;
   c. Hoog: voor het eerste jaar maximaal 84 uur, voor het tweede jaar maximaal 42 uur en voor het derde jaar maximaal 34 uur.
5. Er geldt een maximaal uurtarief dat jaarlijks regionaal wordt vastgesteld.
6. De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. Deze bedraagt in 2024 €510,- (excl. Btw) per maand met een maximum van € 2.040,- (excl. Btw) in totaal. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
7. Het in artikel 12 bepaalde is van toepassing op jobcoaching door een jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie.

Paragraaf 3.5. Overige voorzieningen

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
   b. de scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon en
   c. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 14. Stimuleringssubsidies

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder die hoort tot de doelgroep een subsidie verstrekken als bedoeld in artikel 31, lid 2 onder j van de wet om daarmee de uitstroom uit de uitkering te stimuleren.
2. Het college stelt nadere regels over de activiteiten die voor de subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Artikel 15. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als dit naar het oordeel van het college kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 16. Algemene bepalingen voor vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit, meeneembare voorzieningen

1. Het college kan op aanvraag voorzieningen als vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit en meeneembare voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking die behoort tot de doelgroep.

2. Bij de toekenning van de in het eerste lid bedoelde voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
   a. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
   b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 8 uur per week;
   c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   f. 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.
3. Het college bepaalt na overleg met belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het inkomen of vermogen van de belanghebbende meer bedraagt dan een door het college vast te stellen bedrag.

Artikel 16a. 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. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
4. Het in artikel 16 bepaalde is van toepassing.

Artikel 16b. Meeneembare voorziening

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in eigendom beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken.
4. Het in artikel 16 bepaalde is van toepassing.

Artikel 17. Vergoeding overige noodzakelijke kosten

Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie voor zover daarvoor geen beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan.

Artikel 18. Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 19. Subsidie- of budgetplafonds
Het college kan één of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 20. Intrekken oude verordening en overgangsrecht
1. De Re-integratieverordening Participatiewet 2017 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2017, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2017:
a. voor de duur van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
b. voor de duur dat deze is toegekend, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening op basis van de Re-integratieverordening Participatiewet wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 21. Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze Re-integratieverordening Participatiewet 2024 treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Zevenaar.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 september 2024.

De voorzitter,
De griffier,

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet 2024 gemeente Zevenaar

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:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaatsing (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

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

Artikel 1. Definities
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht 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

wet. Het betreft:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de 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;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- 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, personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over de doelgroep vastleggen, 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. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

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 2, eerste lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Budgetplafond en deelnemersplafond
Om financiële overschrijdingen van beschikbare middelen te voorkomen, heeft het college op grond van artikel 2, tweede lid, de mogelijkheid om voor een voorziening een budgetplafond en een deelnemersplafond te bepalen.

Verslag doeltreffendheid
Het college zendt eenmaal per jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het advies van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, derde lid van deze verordening.

Hoofdstuk 3: Voorzieningen

Paragraaf 3.1. Algemeen

Artikel 3. 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 er voor een aantal voorzieningen 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. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen.

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 3, 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 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.

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.

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

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.

Paragraaf 3.2. Werken met behoud van uitkering

De voorzieningen die behoren tot de paragraaf Werken met behoud van uitkering zijn te positioneren in een kwadrant. De positionering binnen het kwadrant gebeurt op basis van het gevraagde prestatieniveau en de intensiteit van de begeleiding. Het prestatieniveau is opgebouwd uit twee aspecten: de hoeveelheid werk die de uitkeringsgerechtigde in het kader van de activiteit levert en de complexiteit ervan. Onder begeleiding verstaan we de intensiteit van de supervisie en/of ondersteuning die op het werk wordt uitgeoefend alsmede de hoeveelheid hulp(middelen) die de uitkeringsgerechtigde nodig heeft om de werkactiviteiten uit te voeren.

Door deze 2 criteria tegen elkaar af te zetten in een assenstelsel ontstaan er 4 kwadranten.

	Hoog		
Begeleiding weinig	KWADRANT 1 Instrumenten gericht op snelle uitstroom	KWADRANT II Instrumenten waarbij ontwikkeling van beroepsvaardigheden centraal staat	**Veel**
	KWADRANT IV Instrument niet direct gericht op re-integratie	KWADRANT III Instrumenten waarbij ontwikkeling van basiswerknemersvaardigheden centraal staat	
	Prestatieniveau laag		

In kwadrant I bevinden zich de voorzieningen waarvoor een hoge prestatie wordt gevraagd en waarbij de begeleiding gering is (Proefplaatsing). Kwadrant II staat voor voorzieningen waarbij eveneens een behoorlijke prestatie wordt verwacht maar waarbij de begeleiding op aanzienlijk hogere schaal ligt (Werkervaringsplaats). In kwadrant III volgen de voorzieningen waar het gevraagde prestatieniveau veelal laag is en de begeleiding hoog (Werkervaringsplaats en Participatieplaats).

Op hoofdlijnen kan bij deze drie kwadranten worden gesteld dat hoe hoger het gevraagde prestatieniveau wordt en hoe lager de begeleidingsgraad die daarbij nodig is, hoe meer de voorziening overeenkomsten vertoont met een betaalde baan. Dan staat immers de prestatie centraal en niet de begeleiding. Hoe lager het prestatieniveau en hoe hoger de graad van begeleiding hoe meer beschermd de werkomgeving. Begeleiding en ontwikkeling staan dan centraal.

Kwadrant IV ten slotte wijkt af van de andere kwadranten, omdat de voorzieningen die daarin

geplaatst kunnen worden, over het algemeen niet direct gericht zijn op re-integratie. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan vrijwilligerswerk of de tegenprestatie.

Welke voorziening ingezet wordt bij een persoon is afhankelijk van zijn of haar mogelijkheden.

Artikel 4. Proefplaatsing (kwadrant 1)
De proefplaatsing kan worden ingezet voorafgaand aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt. De proefplaatsing heeft tot doel om regulier werk te verwerven. Door de proefplaatsing krijgt de cliënt een langere inwerktijd en daarmee een evenwichtigere opbouw van de reguliere werkzaamheden.

Artikel 5. Werkervaringsplaats (kwadranten 2 en 3)
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 kennis en ervaring
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen 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. Personen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen nog niet direct deelnemen aan de arbeidsmarkt. Bij een korte afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar. Bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt binnen één jaar redelijkerwijs niet mogelijk. Het college maakt hierbij gebruik van de Participatieladder.

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 werkervaringsplaats worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur. 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 aangeboden 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.

Artikel 6. Participatieplaats (kwadrant 3)
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 wet). 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 wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). 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 wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

Opstellen trajectplan
In het vierde lid is bepaald dat in het voor de participatieplaats opgestelde trajectplan expliciet het doel van de participatieplaats wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats en 27 jaar of ouder is ontvangt een premie, voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de participatieplaats. Voorwaarden zijn onder andere 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 is afhankelijk van het aantal te werken uur en kent een maximum. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Artikel 6a. Maatschappelijk fit stage
Dit is een nieuw artikel. Op verzoek van het Jongerenpunt van de RSD is dit artikel opgenomen. Jongeren zijn namelijk wettelijk uitgesloten van een participatieplaats. De regering vindt het niet noodzakelijk dat aan jongeren een participatieplaats wordt aangeboden. De inschatting is dat bij

jongeren de afstand tot de arbeidsmarkt niet zo groot zal zijn, dat die alleen met de maximale 2 jaar additionele arbeid kan worden overbrugd. Het college kan de afstand van de jongere tot de arbeidsmarkt overbruggen door het aanbieden van meerdere opeenvolgende voorzieningen. Hierdoor kan het college maatwerk bieden.

De jongeren die baat hebben bij langduriger onbeloonde werkzaamheden hebben problemen op meerdere levensdomeinen, waaronder werk/scholing. Deze jongeren staan vaak op een wachtlijst van een hulpverlenende instelling of doorlopen een langdurige behandeling. Ze hebben baat bij laagdrempelig meedoen. Dit helpt stabiliseren, geeft structuur, zorgt voor sociale contacten en waardering en leidt soms ook tot kleine ontwikkelstapjes.

Voor een deel van deze jongeren is de WMO voorziening Activerend Werk (AW) een passende voorziening. Deze kan veelal naast de behandeling door blijven lopen. Bij AW krijgen de jongeren veel begeleiding. Ook is het bij AW mogelijk om werknemersvaardigheden te ontwikkelen.

Toch blijkt in de praktijk dat AW niet altijd de meest passende plek biedt. In dat geval zet de klantmanager jongeren van de RSD vaak een Werkervaringplaats (WEP) in. De RSD heeft een aantal WEP plekken in portefeuille die soms beter bij de jongere passen. De RSD Jobcoach en de klantmanager WEP begeleiden de jongere op de WEP. Het nadeel van een WEP is echter dat deze in principe maar 6 maanden wordt ingezet. Ook past de doelstelling van een WEP past lang niet altijd bij het doel van de jongere.

Ook meedoen met welzijnsactiviteiten is voor jongeren meestal geen aantrekkelijke optie. Jongeren voelen zich hier lang niet altijd op hun plek. Bovendien bieden welzijnsactiviteiten van een welzijnsorganisatie vaak ook te weinig tijdsinvulling en structuur. Er was tot nu toe dus weinig alternatief voor AW. Met de maatschappelijk fit stage is dit alternatief er nu wel.

Paragraaf 3.3. Werken in dienstverband

Artikel 7. Korte Loonkostensubsidie (zonder loonwaardemeting)
Dit artikel is vervallen, omdat er nu regionaal afspraken zijn gemaakt om laagdrempelig zonder loonwaardemeting forfaitaire loonkostensubsidies in te zetten. Ook deze kan maximaal 6 maanden worden ingezet.

Artikel 8 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).

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het tweede 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 derde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het vierde 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 9. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze voorziening slechts bedoeld is voor een specifieke cliëntgroep (cliënten met een meervoudige problematiek) en dat het tot doel heeft om deze cliënten een grotere kans te geven om aan het werk te komen. Werkgevers durven het vaak niet aan om hen in dienst te nemen. In de uitvoeringspraktijk is gebleken dat werkgevers een constructie met een detacheringsbaan eerder aandurven. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om de arbeidsvoorwaarden te versoberen. Bovendien is de inzet van het instrument tijdelijk.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede 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.

Opstellen trajectplan
In het vierde lid is bepaald dat in het voor de detacheringsbaan opgestelde trajectplan expliciet het doel van de detacheringsbaan wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

Artikel 10. Beschut werk
Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (een indicatie beschut werk heeft) en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). 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 (volume in uren) zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

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, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

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 beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

Het aantal daadwerkelijk plaatsingen beschut werk hangt af van het aantal afgegeven indicaties. De gemeente is verplicht om op basis hiervan beschut werkplekken te realiseren. Tegelijkertijd maakt het Rijk jaarlijks op basis van het beschikbare budget een raming van het aantal beschutte werkplekken per gemeente. Bovenop dit geraamde aantal realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk (vijfde lid).

Paragraaf 3.4. Ondersteuning aan cliënten

Artikel 11. 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
- van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

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 achttien tot zevenentwintig 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.[2] 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 zevenentwintig 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 12. Algemene bepalingen over persoonlijke ondersteuning bij werk
Dit artikel bevat een aantal algemene bepalingen voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk.

Eerste en tweede lid
Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren. Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (tweede lid).

Derde en vierde lid
Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beiden benoemd. 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 werkgever kan een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). Het is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft.(tweede lid) De gemeente kan ook een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen of de gemeente kan een eigen jobcoach inzetten (derde lid). In het kader van duurzame plaatsing wordt bij voorkeur persoonlijke begeleiding georganiseerd door de werkgever, zijnde interne werkbegeleiding of jobcoach in dienst werkgever. Mocht dit niet mogelijk zijn, of heeft

[2] *Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.*

de werknemer een andere begeleidingsvraag, dan zijn de andere varianten ook mogelijk om in te zetten.

Vijfde lid
Uitgangspunt bij persoonlijke ondersteuning is dat de persoon binnen drie jaar na indiensttreding en/of na start van de ondersteuning bij een lopende dienstbetrekking geacht wordt zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de persoonlijke ondersteuning in beginsel drie jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. In specifieke situaties kan de inzet van persoonlijke ondersteuning verlengd worden als dat nog noodzakelijk is. Uiteraard stopt de persoonlijke ondersteuning bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de persoon eindigt. Bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking (een nieuwe werkgever of bij verandering van functie bij dezelfde werkgever), kan opnieuw persoonlijke ondersteuning worden ingezet voor maximaal drie jaar.

Zesde lid
Persoonlijke ondersteuning kan ook al worden aangeboden op het moment dat er sprake is van een proefplaatsing (en dus nog niet 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.

Zevende en achtste lid
Deze leden gaan over de aanvraag door werkgever of werknemer. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting. het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is.
Het achtste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning 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.

Negende lid
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.

Tiende lid
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 zesde 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 12a. Subsidie voor interne werkbegeleiding
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 regelt in het eerste, tweede en derde lid hoe dit mogelijk is, welke eisen aan de interne werkbegeleider gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is. De hoogte van de vergoeding tijdens

proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (vierde lid).

Artikel 12b. Subsidie voor jobcoach in dienst van werkgever
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 voor jobcoaching door de werkgever. Dit artikel voorziet hierin en regelt in het eerste, tweede en derde lid welke eisen aan de jobcoach gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is. De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (vierde lid).

Artikel 12c. Inzet Jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie
Het tweede lid 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 en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

Een jobcoach heeft minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching. Jobcoaching kan bijvoorbeeld worden ingekocht bij organisaties die een Blik op werk of Oval Keurmerk hebben of een jobcoacherkenning van UWV hebben of waarvan de individuele jobcoaches een actuele registratie hebben in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches. Dit is geen harde eis maar helpt om te bepalen of er sprake is van een erkende jobcoach.

Het derde en vierde lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningsplicht. Voor het bepalen van de omvang en intensiteit van de jobcoaching wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes: laag, midden en hoog. Het aantal in te zetten begeleidingsuren is altijd maatwerk. Het aantal begeleidingsuren is afhankelijk van het begeleidingsregime en wordt uitgedrukt in een aantal uur per jaar/maand. De inzet van een jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren (en intensiteit).

Vijfde lid
In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland wordt jaarlijks door de samenwerkende gemeenten een maximaal uurtarief vastgesteld dat door de jobcoach gehanteerd kan worden.

Zesde lid
De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

Paragraaf 3.5. Overige voorzieningen

Artikel 13. Scholing
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).

Artikel 14. Stimuleringssubsidies
Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder die behoort tot de doelgroep een subsidie verstrekken. Het college stelt nadere regels op over de activiteiten die voor een subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en voorwaarden waaronder deze wordt toegekend. Een dergelijke subsidie wordt niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend (artikel 31, lid 2 onder j van de Participatiewet.

Artikel 15. 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, 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.[3]

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.

Voor de verplichting 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.[4]

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, maatwerk staat hierbij voorop.

Artikel 16. Algemene bepalingen voor vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit en meeneembare voorzieningen
Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de

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

aard van deze voorzieningen.

Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (a). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (b). 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, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (c, d en e). 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 (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (f).

Artikel 16a. 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 artikel 13c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Artikel 16b. Meeneembare voorziening
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 artikel 13c.

Artikel 17. Vergoeding overige noodzakelijke kosten
Dit artikel was artikel 16. Het komt incidenteel voor dat de belanghebbende extra kosten moet maken in het kader van arbeidsinschakeling. Dit artikel maakt het mogelijk dat het college noodzakelijke kosten die niet door een voorliggende voorziening worden afgedekt, aan de cliënt kan verstrekken.

Artikel 20. Intrekken oude verordening en overgangsrecht
In artikel 20 is onder andere 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 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 20, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen 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 Re-integratieverordening Participatiewet. 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 Re-integratieverordening Participatiewet 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 20, derde 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 ná 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 Re-integratieverordening Participatiewet 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.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet van toepassing *(artikel 20, vierde lid, van deze verordening).*