Artikelsgewijze toelichting

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

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

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

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'
Al geruime tijd bestaat er een breed gedeelde overtuiging dat inwoners met een arbeidsbeperking beter ondersteund moeten worden om aan het werk te komen. Daarom heeft op 6 december 2022 de Eerste Kamer het wetsvoorstel 'Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)' aangenomen. In die wet zijn maatregelen vastgelegd die het college moet nemen om inwoners met een arbeidsbeperking beter te ondersteunen. Dat is de primaire reden voor deze nieuwe re-integratieverordening. De wetgever heeft de gemeenteraad opgedragen om concreter in regels vast te leggen welk beleid het college voert, zodat voor inwoners én werkgevers duidelijker is welke voorzieningen beschikbaar zijn en hoe die effectief benut kunnen worden. In deze verordening wordt daaraan uitvoering gegeven.

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

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

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities
In het eerste lid wordt een aantal begrippen nader omschreven. Het gaat in de eerste plaats om vakjargon (wat soms niet te vermijden is) en om begrippen waarvan de betekenis niet bij voorbaat helder is. Om de leesbaarheid te bevorderen en aan te sluiten bij de leefwereld van de geïnteresseerde burger worden in de verordening ook enkele begrippen gebruikt die meer tot de spreektaal van inwoners dan de beleidstaal van ambtenaren behoren. Voorbeelden zijn: inwoner (in plaats van 'belanghebbende'). Andere begrippen uit deze verordening die (ook) voorkomen in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

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

a) personen die algemene bijstand ontvangen;
b) personen waarvoor het college zorgdraagt tijdens of direct voorafgaand aan het verkrijgen van inkomen uit zelfstandig werk en die een blijvende functionele beperking hebben volgens de WIA en dit inkomen niet kunnen behouden (zie de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA);
c) personen die van het college een voorziening ontvangen die gericht is op arbeidsinschakeling (artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet);
d) personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: Anw);
e) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
f) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
g) personen zonder uitkering die niet op een andere manier worden ondersteund (zgn. niet-uitkeringsgerechtigden, of: nuggers).

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

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

Hoofdstuk 2. Voorzieningen
Artikel 3. Algemene bepalingen
In het eerste lid is in algemene zin het belangrijkste uitgangspunt vastgelegd voor het bieden van ondersteuning aan de inwoner: de ondersteuning moet *nodig en zinvol* zijn voor het vinden of behouden van werk of om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. Beide aspecten spelen een rol: niet voldoende is dat de ondersteuning nodig is om stappen te zetten, het inzetten van een specifieke voorziening moet ook zinvol zijn. Dat is niet automatisch het geval als de voorziening nodig is, omdat omstandigheden en persoonskenmerken daarbij ook een rol spelen.

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

Bij het bepalen van de vorm van de voorziening kan het college kiezen uit een scala aan opties. Uitgangspunt is dat de voorziening effectief is voor de inwoner. Tegelijkertijd spelen ook andere aspecten een rol, zoals beschikbaarheid en budget, maar ook wettelijke verplichtingen, zoals bij wettelijke loonkostensubsidie: als aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, bestaat recht op loonkostensubsidie. Beschikbaarheid van budget speelt dan bijvoorbeeld geen rol meer.

Het maatwerk-principe bij de inzet van voorzieningen is vastgelegd in het derde lid. Hier staat een opsomming van factoren die een rol kunnen spelen. Die opsomming is niet limitatief. Het gaat bij elke beoordeling telkens weer om de vraag wat nodig en zinvol is. Alle relevante aspecten moeten betrokken worden.

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

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

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

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

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

Om de werkervaringsplaats zinvol te laten zijn, is goede begeleiding noodzaak, temeer omdat het in de regel gaat om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie werk niet vanzelfsprekend is. Dit moet het college met de organisatie waar de werkervaringsplaats wordt vormgegeven afstemmen. De werkervaringsplaats wordt in tijd begrensd om te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst ontstaat met de inwoner.

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

Het is aan de gemeenteraad om te bepalen hoelang een participatieplaats duurt, binnen de kaders die de wet aangeeft (lid 3). Het werk heeft een 'additioneel' karakter, d.w.z. het is iets dat speciaal voor de inwoner is gecreëerd. De inwoner heeft recht op een premie als de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn arbeidskansen. Het is aan het college om dit vast te stellen. De gemeenteraad bepaalt de hoogte van de premie en stelt deze volgens de verordening vast op € 50,00 per maand, deze premie wordt achteraf tweemaal per jaar uitgekeerd.

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

Om voldoende werkplekken te realiseren, wordt jaarlijks door het rijk een taakstelling vastgesteld per gemeente. In het derde lid is de intentie vastgelegd om jaarlijks aan de taakstelling te voldoen en zo mogelijk zelfs meer (lid 3). Heeft het college aan de taakstelling voldaan, dan komt de inwoner in principe op een wachtlijst en wordt in een volgend kalenderjaar met voorrang geplaatst op een werkplek, uiteraard mits de werkplek geschikt is voor de inwoner. Plaatsing op een werkplek vanuit de wachtlijst wordt gerealiseerd volgens het principe 'wie het eerst komt, maalt het eerst'. Het college spant zich ervoor in om een geschikte werkplek voor de inwoner te vinden, maar plaatsing is geen automatisme, ook hier geldt dat maatwerk moet worden verricht (lid 4).

Na een positief advies van het UWV, kan een inwoner doorgaans niet direct aan de slag op een beschutte werkplek. Deze moet vaak eerst beschikbaar komen. In afwachting daarvan kan het college alvast voorzieningen inzetten om de stap naar de werkplek te vergemakkelijken (lid 5). De genoemde voorzieningen zijn niet limitatief opgesomd. Als het nodig is kunnen ook andere voorzieningen worden ingezet. Dat geldt ook voor aanvullende voorzieningen die naast de werkplek nodig zijn om goed te kunnen functioneren (lid 6).

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

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

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

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

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject
Jongeren kunnen in aanmerking komen voor ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van mening zijn dat een leer-werktraject nodig is. Dit volgt uit artikel 10f van de Participatiewet. Deze voorziening is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen op school dreigen uit te vallen, maar die met een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, kan het college deze jongeren extra ondersteuning bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet om schooluitval te voorkomen bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Artikel 10. Scholing
Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. Het doel van de inzet van een scholing is een verbetering van de positie van de inwoner op de arbeidsmarkt. Normaal gesproken zal de scholing deel uitmaken van een re-integratietraject. Scholing kan ook zijn een taaltraject. Het dient vooral te gaan om kortlopende, vakgerichte opleidingen, die aansluiten

bij de arbeidsmarkt, niet om vormen van scholing die vooral gericht zijn op algemene ontwikkeling, verbreding van de kennis en die minder concreet perspectief op werk bieden.

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

De hoogte van de loonkostensubsidie is maximaal 50% van de loonkosten. De wijze waarop de subsidie concreet bepaald wordt, wordt in beleidsregels verder uitgewerkt. De subsidie kent een beperking in de looptijd. Afspraken over de duur van de subsidie worden schriftelijk vastgelegd.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen
Bij meeneembare voorzieningen kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een aangepaste bureaustoel of een aangepast toetsenbord. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de inwoner. Ook dit vraagt om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn, maar soms kan het handiger zijn om de voorzieningen in eigendom te geven.

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

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

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

Artikel 17. Premies
Werken moet lonen. Het college kan premies inzetten om werkzoekenden te stimuleren betaalde arbeid te accepteren en daar ook een voelbaar financieel voordeel uit te behalen.

Het college legt de voorwaarden voor premies in nadere regels/beleidsregels vast om zo te kunnen anticiperen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Premies zijn niet bedoeld als “cadeautje”, maar als een daadwerkelijke stimulans of compensatie. Inzet van premies zijn erop gericht de slagingskans van een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt te vergroten.

Een premie in het kader van de Participatieplaats als bedoeld in artikel 6 van deze verordening is wettelijk verplicht (artikel 10a zesde van de Participatiewet).

Artikel 18. Werkontwikkelarrangement
Voor personen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werkontwikkelarrangement worden ingezet. Deze werkontwikkelarrangement worden ingezet in de vorm van werken met behoud van uitkering voor een tijdelijke duur als onderdeel van een traject naar betaald werk. Om de kans tot uitstroom voor deze groep te vergroten, is het namelijk van belang dat ze werkritme en werknemersvaardigheden opdoet. Dit kan het beste in de praktijk worden gerealiseerd.
Met deze werkontwikkelarrangement wordt tevens invulling gegeven aan het doel de maatschappelijke participatie te bevorderen en verbinding te leggen met WMO-doelstellingen, zoals het vergroten van de sociale samenhang en leefbaarheid in de wijken.

Artikel 19 Maatwerkvoorziening
Een fluctuerende arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit om efficiënte maatregelen te treffen. Deze verordening speelt hierop in. Maatwerkvoorzieningen zijn te allen tijde gericht op de uitstroom naar reguliere arbeid van personen behorend tot de doelgroep.

In nadere regels/beleidsregels stelt het college de kaders vast waarbinnen maatwerkvoorzieningen en experimenten kunnen plaatsvinden.

Artikel 20. Aanvraagprocedure
In artikel 10, vijfde lid van de Participatiewet is geregeld dat zowel inwoner als werkgever een aanvraag voor ondersteuning op maat kunnen indienen. In artikel 18 is dit herhaald vanwege het belang daarvan en aangegeven dat daarvoor een specifiek formulier kan worden vastgesteld. Daaraan is toegevoegd dat bij een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning kan worden aangegeven of de ondersteuning door de werkgever zelf of door het college moet worden geregeld (zie ook artikel 8a onderdeel e, van de Participatiewet). De aanvraagoptie geldt in het bijzonder voor loonkostensubsidie. In artikel 10d tweede lid is geregeld dat zowel werkgever als werknemer een aanvraag kunnen indienen.

Uiteraard kan het college ook zelf, zonder voorafgaande aanvraag, besluiten om voorzieningen in te zetten (lid 2). De aanvraagmogelijkheid is geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal dat vaak voorkomen. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft niet per se tot een aanvraag te komen.

Hoofdstuk 3: Slotbepalingen

Artikel 21. Uitvoeringsregels
In de verordening zijn de belangrijkste regels opgenomen over het re-integratiebeleid van het college. Het college heeft de bevoegdheid om uitvoeringsregels zelf verder in te kleuren. Dat kan in de vorm van een nadere regeling of via beleidsregels.

Artikel 22. Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)
Hoewel maatwerk centraal staat in de regelgeving van deze verordening, is het niet ondenkbaar dat in incidentele gevallen de toepassing van de regels een onredelijke uitkomst heeft. Bij de uitvoering van de regels moet het college zich daarom altijd afvragen wat het effect is van het te nemen besluit en in welke mate daarmee de doelen van deze verordening worden bereikt. Als dat overduidelijk niet het geval is kan het college afwijken van de regels en een daarbij passend besluit nemen.

Artikel 23. Intrekken oude verordening en overgangsrecht
Hoofdregel van overgangsrecht is onmiddellijke werking. Dat wil zeggen: de regels uit deze verordening zijn vanaf datum inwerkingtreding direct van toepassing op alle rechtsverhoudingen die onder de werking van deze verordening vallen. Dat levert niet altijd een goed resultaat op, in het bijzonder in situaties waarin voorzieningen voor een bepaalde periode zijn toegekend en de inwoner of werkgever daarmee rekening heeft gehouden. Dan kan de beëindiging van een voorziening op grond van de nieuwe verordening wel erg abrupt zijn en de nodige financieel nadelige effecten hebben omdat de inwoner/werkgever erop vertrouwd heeft voor een langere periode. Daarom is specifiek overgangsrecht gewenst voor dergelijke situaties. Daarin wordt met het tweede lid voorzien. Hiermee wordt bereikt dat een voorziening die is toegekend voor de inwerkingtreding van deze verordening en ingetrokken moet worden op grond van de nieuwe regels, blijft doorlopen tot de einddatum van die voorziening. Dat is anders als die voorziening eerder ingetrokken moet worden op grond van de regels van de 'oude' verordening.

Artikel 24. Ingangsdatum en naam
Deze bepaling spreekt voor zich.