

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2023

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 voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening.

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

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, 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);
- de premie als bedoeld in artikel 10a zesde lid van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, 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 persoon 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’

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer “Breed offensief” maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. In de wet “Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)” is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 3, artikelen 10a tm 10j. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:

- die algemene bijstand ontvangen;
 - als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b, 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;
 - als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
 - met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
 - met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
 - met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
 - zonder uitkering;
- en
- die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega die de belanghebbende bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat diegene zonder die begeleiding niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de arbeidsbeperking, meer dan gebruikelijke

begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).

Jobcoaching

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

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen interne werkbegeleider en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip interne werkbegeleider is ruimer. Het kan bij de persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding. Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

Artikel 2. Maatwerk

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven welke voorzieningen worden ingezet, 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, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

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 een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats).

Weigeringsgronden

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

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

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij detachering. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

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.

Artikel 4. Voorzieningen

In dit artikel wordt aangegeven welke instrumenten het college onder andere in kan zetten ter bevordering van re-integratie en participatie.

Het college kan de volgende instrumenten inzetten:

- De in de Participatiewet genoemde instrumenten.
- Participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet; Voor mensen die structureel een aangepaste werkomgeving nodig hebben is het mogelijk omde voorziening beschut werk te organiseren.
- Persoonlijke ondersteuning bij werk. Dit is in feite begeleiding door een jobcoach of interne werkbegeleider voor belanghebbenden die in een nieuwe baan begeleiding nodig hebben t.b.v. behoud van de werkplek, het (door)ontwikkelen van talenten, vaardigheden en mogelijkheden en realisering van een maximale arbeidsprestatie waardoor een eventuele loonkostensubsidie/loondispensatie afneemt.
- Werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats draagt bij aan het verkleinen van de afstand tot werkdoor te werken aan werknemers- en vakvaardigheden.
- Proefplaatsing. Een proefplaatsing wordt onder andere ingezet om de loonwaarde van iemand te bepalen zodat het juiste bedrag aan loonkostensubsidie ingezet kan worden. Een proefplaatsing is ook een ideale manier voor een werkgever en werknemer voor een eerste kennismaking.
- Detacheren en uitzenden. Een vorm om personen bij reguliere werkgevers te plaatsen zonder dat werkgevers de risico's dragen. De personen komen dan in

dienst bij een organisatie (voorbeeld WSD) en worden van daaruit uitgezonden en/of gedetacheerd.

- Onderzoeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het betreft bijvoorbeeld arbeidsdeskundig/medisch/psychologische onderzoeken. Of een beroeps- en onderwijskeuze onderzoek voor in kaart brengen van passende en realistische beroepsperspectieven.
- Verzuiminterventie. Inrichting verzuimmeldpunt, lekencontrole bij ziekmelding en verzuimbegeleiding.
- Sociale activering. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan sociale activering worden ingezet. Op deze manier verwerven zij weer arbeidsritme, sociale contacten en persoonlijke vaardigheden die bijdragen aan het uiteindelijk kunnen bereiken van een betaalde baan. Dit mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en/of oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt.
- Trajecten omgaan met psychosociale belemmeringen. Het wegnemen en/of hanteerbaar maken van psycho(sociale) belemmeringen met het oog op deelname aan verdere trajecten naar werk/participatie, krachten versterken en de impact van belemmeringen reduceren.
- Scholing. Kortdurende scholing gericht op taal of voor het verkrijgen van een specifieke baan.
- Bemiddeling naar werk.
- Activiteiten gericht op arbeidstoeleiding. Het in kaart brengen van mogelijkheden. Het arbeidsfitmaken. Het aanleren van werknemersvaardigheden en het geven van sollicitatietraining.
- Ondersteuning bij leer-werktrajecten.
- Uitstroompremie. Een financieel extraatje met als doel extra te motiveren en de kans op het succesvol aan het werk blijven vergroten.
- Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding. Dit instrument kan ingezet worden voor mensen die (nog) niet kunnen werken in een dienstbetrekking. Deze vorm van dagbesteding wordt ingezet om de cliënt zich te laten ontwikkelen tot het kunnen uitvoeren van loonvormende arbeid. Arbeidsmatige dagbesteding is een gestructureerde activiteit die een stabiliserend effect heeft op het dagelijks leven en bijdraagt aan het voorkomen van isolement en terugval.

Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon uit de doelgroep op grond van de Participatiewet of aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een uitkering verstrekt. Beschut werk is bedoeld voor personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat redelijkerwijs niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

De beschut werkplekken worden gerealiseerd in volgorde van afgifte van de indicatie beschutwerk door het UWV.

Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de voorzieningen zoals genoemd in artikel 4 lid 1 van de verordening gericht op arbeidsinschakeling aan.

Het college biedt de voorzieningen zoals genoemd in artikel 4 lid 1 gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.

Het aantal te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling vastgesteld. Het realiseren van de werkplekken is afhankelijk van het aantal door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen afgegeven indicaties beschut werk. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet). Personen kunnen zonder tussenkomst van het college een advies beschut werk bij het UWV aanvragen. Het college mag personen die een positief advies beschut werk van het UWV hebben ontvangen, niet uitsluiten van een beschutte werkplek, zolang het aantal beschutte werkplekken zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt, tenzij er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV.

Artikel 6. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7 achtste lid Participatiewet). Het college kan dan

ook enkel aan personen van 27jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Het betreft werkzaamheden die naast of in aanvulling op reguliere arbeid worden verricht. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt en/of oneerlijke concurrentie. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

Voor het verrichten van werkzaamheden op een participatieplaats, kan een premie worden verstrekt. De gemeenteraad stelt de hoogte van de premie vast in deze verordening (artikel 8a eerste lid, onder d Participatiewet). Zij zijn daarbij niet gebonden aan het bedrag dat is genoemd in artikel 31 tweede lid, onder j Participatiewet. De premie wordt vastgesteld op € 0,00 per zes maanden. Hiervoor wordt gekozen omdat er geen sprake is van een armoedeval zoals wordt gesteld in artikel 8a tweede lid onderdeel b van de Participatiewet doordat het om onbeloonde werkzaamheden gaat. Daarnaast kan deze premie leiden tot een onevenredige bevoordeling ten opzichte van anderen die niet in

een participatieplaats werkzaam zijn.

Artikel 7. Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. Wel spreekt voor zich dat het moet gaan om scholing die gericht is op arbeidsinschakeling of op een verbetering van de uitgangspositie op de arbeidsmarkt (eerste en tweede lid). Normaal gesproken zal de scholing deel uitmaken van een integraal re-integratietraject.

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). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.

Artikel 8. Proefplaatsing

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente de voorwaarden aangeven waaronder “het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten”. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 14a geeft hier invulling aan. Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is in beginsel onwenselijk. Het college(?) zal enkel forfaitaire loonkostensubsidie inzetten na een proefplaatsing indien dit noodzakelijk is voor het succesvol aan het werk helpen en houden van een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 10a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het

verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

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.

Artikel 10b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (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 10c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

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

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vijfde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 10d. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Artikel 10e. Jobcoaching

Lid 1: Het gaat dan om een voorziening met inzet van een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met arbeidsbeperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. De persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding van deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Artikel 10da van de Participatiewet bepaalt dat de werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Lid 3: Aan de jobcoach zijn voorwaarden ter borging van de kwaliteit verbonden. De jobcoach moet over de vereiste competenties beschikken. Om een belangentegenstelling te voorkomen mag de jobcoach niet tevens de leidinggevende van de werknemer zijn. De jobcoach heeft immers een onafhankelijke rol in de begeleiding bij de werkzaamheden.

Artikel 10h. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de

artikel 3, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 10i. Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorzieningen bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 3.

Artikel 10j. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaatsing 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 artikel 3. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 11. Overige voorzieningen

Voor alle resterende voorzieningen uit artikel 4 geldt dat deze voor de doelgroep ingezet kunnen worden. De raad geeft het college de voorwaarden mee dat de in te zetten voorzieningen passend moet zijn en dat er maatwerk nodig is bij het inzetten daarvan. Er gelden geen specifieke voorwaarden voor deze voorzieningen.

Artikel 12. Subsidieverlening

Deze verordening bevat een uitputtende subsidieregeling. De Algemene Subsidieverordening is niet van toepassing.

Artikel 14. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 14 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 oudere-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, eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 14, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018. 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 Vught 2018 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 14, derde lid van deze verordening). 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 voorzieningbinnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018 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 de voortgezette voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet Vught 2018 van toepassing (artikel 14, vierde lid, van deze verordening).