

Re-integratieverordening Gouda 2022

1 Re-integratieverordening Gouda 2022

2 Wetstechnische informatie

Gegevens van de regeling

Organisatie	Gouda
Organisatietype	Gemeente
Officiële naam regeling	Re-integratieverordening Gouda 2022
Citeertitel	Re-integratieverordening Gouda 2022
Vastgesteld door	gemeenteraad
Onderwerp	maatschappelijke zorg en welzijn
Eigen onderwerp	

3 Opmerkingen met betrekking tot de regeling

Geen

4 Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet, artikel 149 van de gemeentewet en artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening

5 Regelgeving die op deze regeling is gebaseerd (gedelegeerde regelgeving)

Re-integratieregeling Gouda 2022

Overzicht van in de tekst verwerkte wijzigingen

Datum inwerkingtreding	Terugwerkende kracht tot en met	Datum uitwerkingtreding	Betreft	Datum ondertekening Bron bekendmaking	Kenmerk voorstel
01-01-2022			nieuwe regeling	03-11-2021	5135

6 Tekst van de regeling

7 Intitulé

Re-integratieverordening Gouda 2022

De raad van de gemeente Gouda;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 14 september 2021 met dossiernummer 5135:

gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet, artikel 149 van de gemeentewet en artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;

gezien het advies van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein van 26 juli 2021;
besluit: de Re-integratieverordening Gouda 2022 vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen en afkortingen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. Bestuur: het Dagelijks Bestuur van Promen;
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
- c. doelgroep Wsw BW: personen met een Wsw begeleid werken indicatie;
- d. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- f. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- g. startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau;
- h. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- i. Verdringing: met verdringing wordt bedoeld dat een zittende groep werkenden negatieve gevolgen ondervindt van de toename in het arbeidsaanbod in een andere groep. Dit nadeel kan bijvoorbeeld bestaan uit een lagere kans op werk of een lager loon.
- j. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het de meest doelmatige is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. 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 die persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.

Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

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

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in de Participatiewet en deze verordening is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:

- a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
- b. de omvang en duur van de voorziening;
- c. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
- d. de aanvraag van, en de besluitvorming over loonkostensubsidies en werkgeverspremies;
- e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
- f. de intrekking of wijziging van de beschikking inzake de subsidieverlening of vaststelling;
- g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

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 Participatiewet, 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende 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.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

- a. behoort tot de doelgroep; en
- b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.

2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. het doel en de duur (maximaal 6 maanden) van de werkervaringsplaats; en
- b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

4. Het college vergoedt de naar haar oordeel noodzakelijke reis- en of onkosten.

5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever die schriftelijk heeft bevestigd voornemens te zijn een dienstbetrekking van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, met hem aan te gaan.
2. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 20, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld.
3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de mogelijkheid bestaat dat die persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Sociale activering heeft tot (eind-)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.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8. Detacheringsbaan

1. Het college kan 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 twee schriftelijke overeenkomsten: één tussen de werkgever en de inlenende organisatie en één tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. De totale duur van een detachering bedraagt per werkgever/werknemer relatie maximaal 36 maanden.
4. De detachering van belanghebbenden kan enkel worden verzorgd door externe partijen.

Artikel 9. Maatwerkbudget Wsw Begeleid werken

1. Aan personen met een Wsw indicatie begeleid werken kan het Bestuur een maatwerkbudget ter beschikking stellen.
2. Het Bestuur kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen en gebruik ervan voor een aanvraag voorschrijven.
3. De aanvraag voor een maatwerk budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag.
4. De aanvraag wordt mede ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
5. Met het maatwerkbudget kan de persoon de periodieke subsidie aan de werkgever (artikel 10 van deze verordening) betalen en de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 12, 16 en 18 van deze verordening bekostigen.

Artikel 10. De wijze van vaststelling en herziening van de periodieke subsidie aan de werkgever begeleid werken in het kader van Wsw

1. Het Bestuur stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
2. Het Bestuur neemt daarbij het gestelde in artikel 7, lid 2, WSW in acht.
3. De hoogte wordt bepaald aan de hand van een gemotiveerde opgave van de geschatte loonwaarde van de aanvrager, conform die methodiek die ook bij Begeleid Werken wordt toegepast.
4. Indien er verschil van inzicht ontstaat tussen aanvrager en uitvoerend medewerker van Promen die de aanvraag behandelt, wordt een externe deskundige ingeschakeld die een loonwaarde onderzoek uitvoert.
5. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
6. De hoogte van loonkostensubsidie wordt jaarlijks ambtshalve geëvalueerd.
7. Bij de herziening gelden de bepalingen uit dit artikel, lid 2 en 3.

Artikel 11. Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie in het kader van WSW begeleid werken

1. De werkgever verstrekt binnen zes weken na afloop van het kalenderjaar aan het Bestuur een schriftelijke opgave van:
 - a. het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten;
 - b. het aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de periode dat betrokkene in dienst is geweest.
2. Het Bestuur stelt de periodieke subsidie binnen zes weken na ontvangst van deze opgave vast.
3. Het besluit tot verlening van een periodieke subsidie bevat in ieder geval:
 - a. de hoogte van de periodieke subsidie;
 - b. de wijze waarop deze kan worden aangepast;
 - c. de wijze van bevoorschotting van de subsidie;
 - d. de verplichtingen van de werkgever.
4. De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen zes weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 12. Begeleiding naar en tijdens werk

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 1, sub b begeleiding naar en tijdens werk aanbieden. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.
2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet, die geen recht heeft op studiefinanciering of die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats op grond van artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

- a. het bevordert de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk;
 - b. het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon.
3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en die geen recht heeft op studiefinanciering, een scholingstraject aanbieden, indien er sprake is van een concrete kans op een baan en de scholing noodzakelijk is voor het tot stand brengen van het dienstverband.
4. In aanvulling op de voorwaarden genoemd in lid 2 geldt voor de persoon als bedoeld in lid 3 dat de scholing niet voltijds gevolgd wordt.

Artikel 14. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Indien een persoon die additionele werkzaamheden verricht niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.
3. 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.
4. De duur van deelname aan een participatieplaats bedraagt maximaal 24 maanden.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 50 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 15. Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan personen van wie door UWV is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:
 - a. proefplaatsing voorafgaand aan het dienstverband zoals bedoeld in artikel 6 van deze verordening;
 - b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;
 - c. aanpassing werkplek zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;
 - d. vervoersvoorziening zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;
 - e. uitsplitsing van taken zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening;
 - f. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;
 - g. no-risk polis zoals landelijk beschikbaar voor de doelgroep beschut werk;
 - h. loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 20 van deze verordening.
3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente Gouda middelen ontvangt van het Rijk, dan wel het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.
4. Voor zover nodig en gewenst worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben,

tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, de volgende voorzieningen op arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. sociale activering zoals bedoeld in artikel 7 van deze verordening;
- b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;
- c. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;
- d. maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie zoals bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning;
- e. schuldhulpverlening zoals bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 16. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.
2. Onder werknemer met een arbeidsbeperking wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan: een persoon die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend of die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.
3. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.
4. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

Artikel 17. Uitsplitsing van taken

Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een grote afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden van functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken. Dit om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft; en
 - c. zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten,kan het college tijdelijke of structurele persoonlijke ondersteuning (c.q. jobcoaching) op de werkplek in de vorm van systematische begeleiding aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.
2. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW. Voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.

Artikel 19. Werkgeverspremie

1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Onder kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan de persoon die:
 - a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden, of
 - b. tussen 15 en 24 jaar oud is, of
 - c. geen diploma van hoger middelbaar onderwijs heeft behaald of geen beroepsopleiding heeft gevolgd (niveau 3 van de International Standard Classification of Education (ISCED)) of haar/zijn opleiding in het voltijdonderwijs minder dan twee jaar voordien heeft voltooid, en die haar/zijn eerste reguliere betaalde betrekking nog niet heeft gevonden, of
 - d. ouder is dan 50 jaar, of
 - e. als alleenstaande volwassene de zorg heeft voor één of meer ten laste komende personen, of
 - f. werkzaam is in een sector of beroep in een lidstaat waar de genderonbalans ten minste 25% groter is dan de gemiddelde genderonbalans in alle economische sectoren in die lidstaat indien die persoon tot de ondervertegenwoordigde gendergroep behoort, of behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om haar/zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.
3. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest of gedurende ten minste twaalf maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b t/m e vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer in het voorgaande lid.
4.
 - a. De werkgeverspremie wordt verstrekt aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus, bij een dienstverband van minimaal 6 maanden met een inzet van minimaal 32 uur per week, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden. Beide periodes zijn inclusief proeftijd.
 - b. De werkgeverspremie wordt aan uitzendbureaus verstrekt voor iedere maand waarin de werknemer uitkeringsonafhankelijk is geweest en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
5. Het college bepaalt de hoogte van de werkgeverspremie aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus en de hoogte van de werkgeverspremie voor uitzendbureaus.
6. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie.
7. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.
8. Indien sprake is van loonkostensubsidie, wordt geen werkgeverspremie toegekend.
9. Er wordt niet binnen één jaar een werkgeverspremie verstrekt voor eenzelfde functie die niet werd gecontinueerd.
10. De werkgeverspremie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt. De vacature mag niet zijn ontstaan door afvloeiing.
11. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.

Artikel 20. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; en
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college gebruikt het preferente werkproces loonkostensubsidie om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
4. Een arbeidsdeskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.
5. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt door de werkgever terugbetaald aan gemeente.
6. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd.
7. Het college kan gedurende maximaal de eerste zes maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie toekennen van 50 procent van het wettelijk minimumloon.

Artikel 21. Uitstroompremie

1. Het college kent eenmalig op aanvraag een uitstroompremie toe aan een langdurig werkloze van ouder dan 27 jaar die door een dienstverband van minimaal 6 maanden uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Belanghebbende kan 6 maanden na uitkeringsonafhankelijkheid bij het college een aanvraag voor de uitstroompremie doen. Het college beoordeelt dan in hoeverre er gedurende deze 6 maanden aaneengesloten sprake is geweest van uitkeringsonafhankelijkheid. Aanvragen van de uitstroompremie is tevens mogelijk bij uitstroom, indien belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een looptijd van minimaal 6 maanden kan overleggen.
3. Een langdurig werkloze, genoemd in het eerste lid, is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een gemeentelijke uitkering aangewezen is of is geweest.
4. Het college bepaalt de hoogte van de uitstroompremie.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 22. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

1. Het college kan artikel 5 tot en met artikel 21 van deze verordening buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van arbeidsinschakeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 23. Intrekken oude verordening

De Re-integratieverordening Gouda 2017 wordt ingetrokken per 1 januari 2022.

Artikel 24. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Gouda 2017, behoudt die voorziening voor de duur dat deze is verstrekt.
2. De Re-integratieverordening Gouda 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 25. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking per 1 januari 2022.

Artikel 26. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Gouda 2022.

Ondertekening

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 3 november 2021.

Toelichting

Toelichting

Algemeen

Op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Participatiewet, heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject 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 en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen bepalen 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. In de verordening wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden.

Maatwerkbudget

Op 1 januari 2015 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gewijzigd. De tot die datum vigerende verordening van Promen, op grond waarvan aan Wsw-geïndiceerden het recht op een persoonsgebonden budget (PGB) om begeleid werken te realiseren als keuzemogelijkheid werd gegeven, kwam daarbij te vervallen. Er is een nieuwe verordening vastgesteld die de mogelijkheid van de inzet van een PGB voor deze doelgroep beschikbaar hield. Met het beschikbaar maken van het maatwerkbudget voor begeleid werkers, zijn de voorwaarden van de oude PGB verordening geïntegreerd in de Re-integratieverordening.

Het Maatwerkbudget bestaat uit dezelfde drie bestanddelen als voorheen het PGB:

- Een periodieke subsidie aan de werkgever waar de Wsw-geïndiceerde in dienst is. Deze subsidie is primair bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit. Ook kan deze subsidie worden gebruikt als een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten of kosten voor intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele of auditieve handicap (zoals een voorleeshulp of een doventolk).
- Een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie die de begeleiding van de Wsw-geïndiceerde verzorgt;
- Een vergoeding voor de éénmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Hieronder worden bijvoorbeeld kosten verstaan die gemaakt worden voor technische aanpassingen op de werkplek. Gemeenten kunnen deze vergoedingen verstrekken, ze zijn daartoe niet verplicht.

Het Maatwerkbudget is geen rugzakje, de Wsw-geïndiceerde krijgt geen budget mee. In feite moet het Maatwerkbudget, als hier bedoeld, dan ook eerder worden gezien als een persoonsvolgend budget. Het Maatwerkbudget wordt aangevraagd door de Wsw-geïndiceerde, maar de subsidie en vergoeding worden door de gemeente verstrekt aan de werkgever, respectievelijk de begeleidingsorganisatie. De Wsw-geïndiceerde heeft echter geen recht op een bepaald budget. Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde recht heeft op begeleid werken met een Maatwerkbudget. Enerzijds bestaat er dus een recht op een Maatwerkbudget, anderzijds heeft het Bestuur de verantwoordelijkheid voor het zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten van publieke middelen en het realiseren van Wsw-plekken.

Algemeen

De regels bepalen in ieder geval (artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, Participatiewet):

- welke personen in aanmerking komen voor de voorzieningen die worden omschreven in de Re-integratieverordening (art. 7, eerste lid, onderdeel a, Participatiewet) en;
- onder welke voorwaarden (art. 10, eerste lid van de Participatiewet)
- hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen, waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden zoals zorgtaken, het feit dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, gebruik maakt van de voorziening beschut werk; of een structurele functionele beperking heeft (art. 10, eerste lid van de Participatiewet) en;
- welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding bij participatieplaatsen (bedoeld in art. 10a lid 5 van de Participatiewet) en voor de premie bij participatieplaatsen (bedoeld, in artikel 10a Participatiewet);

- welke regels gelden voor de participatievoorziening Beschut Werk (zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet).
- Welke regels gelden voor de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze waarop de loonwaardebepaling wordt vastgesteld (artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Begrippen

Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet, te weten:

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

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan een budgetplafond per voorziening voor de doelgroep vaststellen.

Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak noodzakelijk acht en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen, vanwege het budgetplafond, kan geen reden zijn om aanvragen om ondersteuning in het algemeen af te wijzen. In dat geval moet worden gekeken of andere voorzieningen mogelijk zijn. Het is immers de opdracht van het college om te beoordelen of er ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning aan zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van voorzieningen en ondersteuning en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen 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.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een 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).

Beëindiging(sgronden)

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor bepaalde personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om personen zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel 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 als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moeten vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Bij de beëindiging van een voorziening heeft het college beoordelingsruimte als men onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of wanneer men niet naar behoren gebruik maakt van de geboden voorziening. De wijze waarop het college hieraan invulling geeft kan nader worden uitgewerkt in uitvoeringsvoorschriften.

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

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

Artikel 5. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsplaats. Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van 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. Een werkervaringsplaats is werken met behoud van uitkering. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van vergoeding van gemaakte kosten.

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.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het eerste lid geeft aan wat de doelgroep is van de werkervaringsplaats. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft 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. In 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. In 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. Er kan een persoonlijk ontwikkelplan worden opgesteld.

Duur van de werkervaringsplaats

Het derde lid regelt dat de maximale duur van een werkervaringsplaats 6 maanden betreft.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 6. Proefplaatsing

De voorziening proefplaatsing kan worden ingezet om te onderzoeken of de functie een geschikte functie is voor de kandidaat.

De proefplaatsing vindt plaats met behoud van uitkering.

De proefplaatsing kan ook worden ingezet als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld, met als uiteindelijk doel indienstelling bij de werkgever met loonkostensubsidie.

Artikel 7. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter (nog) 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.²

2 Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

Voor de verplichting gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet) 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 (eind-)doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.³

3 CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, wordt geen termijn gesteld.

Artikel 8. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. De voorziening detacheringsbaan wordt primair ingezet voor de doelgroep banenafpraak, maar ook andere personen behorend tot de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor een detacheringsbaan, indien dit bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

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 over zaken 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.

In het derde lid wordt de maximale duur van een detacheringsovereenkomst tussen een werkgever en werknemer geregeld. De maximale duur bedraagt 36 maanden (3 keer 12 maanden).

In het vierde lid wordt geregeld dat een detachering enkel kan worden uitgevoerd door een externe partij. Het college kan zelf dan ook geen werknemers detacheren, zoals bedoeld in deze verordening.

Artikel 9. Maatwerkbudget Begeleid Werken

De Wsw-geïndiceerde zal het Maatwerkbudget moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een Maatwerkbudget leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een

periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen. Op basis van de aanvraag beslist het Bestuur vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 10. De wijze van vaststelling en herziening van de periodieke subsidie aan de werkgever begeleid werken

In dit artikel is de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld geregeld. De periodieke subsidie bestaat uit een loonkostensubsidie en eventueel ook uit een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde (bijvoorbeeld reiskosten of terugkerende kosten voor intermediaire activiteiten). Het doel van de loonkostensubsidie is het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit van de Wsw-geïndiceerde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken Wsw-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie worden bepaald in onderhandeling. Daarbij wordt gebruikgemaakt van bestaande methodiek voor inschatting van de loonwaarde. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO)loon maken deel uit van dit proces.

De productiviteit van een Wsw-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werken plek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. De werkgever kan dan, als de productiviteit, c.q. verdien capaciteit van de werknemer minder wordt, na overleg en met instemming van de werknemer, een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleeden. Ook ambtshalve kan het Bestuur, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijds)aanpassing van de subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van de subsidie doen. Ook hier is de loonwaarde van belang.

Artikel 11. Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 12. Begeleiding naar en tijdens werk

Dit is een breed inzetbare voorziening uit het basispakket van re-integratie-instrumenten en omvat onder andere:

- Individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleid verrichten van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, taallessen, speeddates.
- Diagnose-instrumenten zoals: belastbaarheidsonderzoeken, indicaties banenafspraken (UWV), indicaties doelgroep beschut werken (UWV), advisering medische urenbeperking (UWV), algemeen arbeidsmedische adviezen.
- Ter zake te maken kosten; dit kunnen bijvoorbeeld reiskosten zijn, of kosten voor kinderopvang. Hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed. Daarnaast bestaan er raakvlakken met de bijzondere bijstand, waaruit dergelijke kosten in bepaalde situaties ook uit vergoed kunnen worden.

Artikel 13. Scholing

Deze voorziening voorziet in het (kunnen) behalen van een startkwalificatie en aanvullende scholing, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Jongeren

Scholing kan ook worden ingezet voor jongeren onder de 27 jaar, indien geen recht op studiefinanciering meer bestaat.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet dat het college aan deze persoon scholing of opleiding dient aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Het college hoeft aan een persoon geen scholing of een opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn

oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon.

Zie ook artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaats.

Scholing ten behoeve van een arbeidsplaats

Personen uit de doelgroep die reeds beschikken over een startkwalificatie kunnen ook in aanmerking komen voor een scholingstraject. Voorwaarde is dat er sprake is van een concrete baankans en het scholingstraject vereist is om het dienstverband tot stand te brengen. Het scholingstraject wordt alleen ingezet indien het een dienstverband van minimaal zes maanden betreft en het dienstverband leidt tot uitkeringsonafhankelijkheid. De scholing is niet voltijds opdat het scholingstraject de arbeidsinschakeling niet belemmert.

Artikel 14. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het college kan dan ook alleen 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 op 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 een grotere kans op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats wordt door het college gemaximeerd op 6 maanden. Uitzondering hierop is de situatie waarin er gedurende het traject een dusdanige verbetering optreedt in de arbeidsmarktpositie van de deelnemer, maar een directe stap naar de arbeidsmarkt nog niet mogelijk is. In dit geval is het mogelijk om de participatieplaats te verlengen met maximaal 24 maanden.

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In uitvoeringsvoorschriften wordt verder uitgewerkt wanneer sprake is van voldoende meewerken aan het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt.

De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet genoemde bedrag.⁴

Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁵

Er is gekozen voor een premie van telkens € 50 per zes maanden.

⁴ CRvB 19-04-2016, nr. 14/6365 WWB, ECLI:NL:CRVB:2016:1406.

⁵ Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

Artikel 15. Participatievoorziening Beschut Werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Artikel 15, tweede lid

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

Artikel 15, derde lid

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. De gemeenteraad heeft besloten dat er geen additionele beschutte werkplekken worden aangeboden. Wanneer in enig jaar het aantal verplichte werkplekken is gerealiseerd kan er een wachtlijst ontstaan. In de wachttijd totdat een dienstverband beschikbaar is, staan andere voorzieningen open. Dit laatste is geregeld in artikel 15, vierde lid.

Artikel 15, vierde lid

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat het kan zijn dat het aantal verplichte werkplekken is gerealiseerd én een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden.

Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot plaatsing van de betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden kunnen worden zijn benoemd in het vierde lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt is maatwerk.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 16. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

Dit artikel is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 17. Uitsplitsing van taken

Bij functiecreatie gaat het om het afsplitsen of 'opknippen' van taken. Gekeken wordt of bestaande taken opgesplitst kunnen worden in eenvoudige taken die als nieuwe taak of functie wordt opgenomen in een werkproces. Nieuw ontstane functies zijn dan geschikt gemaakt voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke voorwaarden voor functiecreatie. Alleen commitment en medewerking van een bedrijf/organisatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te willen plaatsen via deze methode.

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning op de werkplek nader geduid. Het gaat dan om een voorziening als een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer ondersteunt bij het verrichten van zijn taken. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.⁶

6 Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

Artikel 19. Werkgeverspremie

Iedere werkgever komt onder de in het artikel vermelde voorwaarden in aanmerking voor een werkgeverspremie (ook de uitzendbureaus).

Compensatie

Het doel van de werkgeverspremie is het bieden van financiële compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever deze persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Het college verstrekt de werkgever een werkgeverspremie om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.⁷

De bepaling is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 20. Loonkostensubsidie

Algemeen

Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Doelgroep jongeren

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Die heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs; of
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken.

Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college nog steeds op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33 161, nr. 107, p. 60).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een percentage van het wettelijk minimum loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- Doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- Loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een

gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;

- Dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Hoogte van de loonkostensubsidie

De Participatiewet begrenst de hoogte van de loonkostensubsidie op maximaal 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten. Het is wettelijk niet toegestaan om naast deze maximale loonkostensubsidie een andersoortige subsidie ter dekking van de loonkosten te verstrekken.

De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Wanneer iemand bijvoorbeeld 40% loonwaarde heeft, is hij in staat om 40% van het voor hem geldende loon te verdienen. Dit wordt, afgezet tegen het loon van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht: de normfunctie.

De loonkostensubsidie is inclusief de werkgeverslasten en de door een werkgever aan de werknemer verschuldigde vakantiebijslag. Werkgeverslasten zijn per sector CAO verschillend. Het ministerie van SZW heeft hiervoor een gemiddeld percentage werkgeverslasten vastgesteld op 23,5% (ministeriële regeling van 18 februari 2021, Stcrt. 2021, 9937).

Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- 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 uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- Personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en
- Personen die werken op een beschutte werkplek (artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet).

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan het college om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33 161, nr. 107, p. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet, is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Methode van loonwaardebepaling

Het preferent administratief proces loonkostensubsidie is een proces met termijnen, brieven en beschikkingen dat landelijk geïmplementeerd kan worden. Dan bepalen alle (deelnemende) gemeenten de loonwaarde op dezelfde manier. De wetgever vindt het uit oogpunt van eenduidigheid en eenvoud voor werkgevers en werknemers belangrijk dit werkproces zo veel mogelijk wordt gebruikt. Het werkproces is ontwikkeld door een werkgroep van gemeenten, werkgevers en cliëntenvertegenwoordigers. De loonwaarde wordt bepaald door een (onafhankelijke) loonwaardeskundige.

Termijnen voor loonwaardebepaling

De frequentie van loonwaardemeting kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. Zowel werkgever als werknemer houden te allen tijde de mogelijkheid om (op grond van de Awb) om een loonwaardemeting te verzoeken.

Forfaitaire loonkostensubsidie

Dit is de mogelijkheid om gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in te zetten (Participatiewet artikel 10d, lid 5). Het doel hiervan is om de totstandkoming van een dienstverband te bespoedigen. In de re-integratieregeling Gouda 2022 zijn nadere voorwaarden omtrent de inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 21. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet) voor personen van 27 jaar of ouder. De premie is bedoeld voor financiering van allerlei onkosten als iemand aan het werk gaat (reiskosten, kinderopvang, eerste kosten kleding, etc.) en/of als bonus voor het gaan werken. De uitstroompremie wordt alleen verstrekt op aanvraag.

Artikel 23 Intrekken verordening

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 24. Overgangsrecht

Voortzetten toegekende voorzieningen

Het college houdt rekening met al gesloten overeenkomsten en lopende voorzieningen.