Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Staphorst

Intitulé

De raad van de gemeente Staphorst;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 19 december 2023;

gelet op de artikelen 8a lid 1, aanhef en onder a, c, d en e en lid 2 en 10b lid 5 en 7 Pw en artikel 36 IOAW/IOAZ;

gezien het advies van Adviesraad Sociaal Domein Staphorst;

BESLUIT

vast te stellen de:

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Staphorst

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- arbeidsbeperking: door een aandoening van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of door psychosociale of multiproblematiek belemmerd worden bij het verkrijgen en/of behouden van werk;
- arbeidsinschakeling: aan het werk (kunnen) gaan;
- beschut werk: werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden;
- college: burgemeester en wethouders van de gemeente Staphorst;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet;
- doelgroepregister: register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafspraak. De banenafspraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking;
- loonkostensubsidie wettelijke doelgroep; bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die in hun werk niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. De loonkostensubsidie is het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het WML en bedraagt maximaal 70% van het WML;
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- interne jobcoaching: jobcoaching die door de werkgever wordt geregeld en waarvoor de werkgever subsidie ontvangt;
- IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- (externe) jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- jobcoaching in natura: jobcoaching die geboden wordt door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Er wordt geen subsidie verstrekt;
- langdurige werkloosheid: werkloosheid die langer duurt dan één jaar;
- mantelzorg; onbetaalde en vaak langdurige zorg die iemand geeft aan naasten, bijvoorbeeld aan een partner, ouder of kind, een buurman, vriend of kennis.
- norm: de hoogte van de bijstandsnorm bedoeld in artikel 5, onderdeel c Pw. De hoogte hangt af van de woon- en leefsituatie en leeftijd van de inwoner;

- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel f Pw;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10 lid 1 en lid 3 Pw en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da Pw;
- Pw: Participatiewet;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d lid 1 of lid 2 Pw met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;

Hoofdstuk 2. Beleid

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover het college deze ondersteuning noodzakelijk vindt.
2. Het college onderzoekt de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een persoon om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen. Het college legt dat vast in het plan van aanpak van de persoon.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat de persoon is opgenomen in het doelgroepregister of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
    a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar; en
    b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
    a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
    b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
    c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
    e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 Pw en de artikelen 13 en 37 IOAW/IOAZ niet nakomt;
    b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a, onder 2° Pw;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;

f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

3. Het college biedt:
   a. de goedkoopst adequate voorziening aan; en
   b. houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn; en
   c. stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit desgewenst af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a Pw.

Artikel 4. Voorziening werkervaring

1. Het college kan een persoon met behoud van uitkering een voorziening werkervaring gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
   a. behoort tot de doelgroep; en
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een voorziening werkervaring is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de voorziening werkervaring; en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in lid 1 bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. De scholing kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura.
3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. het sluit aan bij de capaciteiten van de te scholen persoon; en
   b. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; of
   c. het leidt tot duurzaam werk.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die 27 jaar of ouder is overeenkomstig artikel 10a Pw onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.

2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 Pw bedraagt per 6 maanden maximaal 10% van de gehuwdennorm van artikel 21 onderdeel b Pw op basis van fulltime dienstverband of bij parttime dienstverband naar rato van het aantal gewerkte uren.
4. Voor toepassing van lid 3 is de gehuwdennorm van 1 januari van dat kalenderjaar van toepassing.
5. De procentuele berekening wordt telkens naar boven afgerond op hele euro's.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10 lid 1 Pw bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, de volgende voorzieningen:
    a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
    b. uitsplitsing van taken; of
    c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan 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 lid 1 Pw, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
    a. arbeidsmatige dagbesteding;
    b. vrijwilligerswerk;
    c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.
3. Boven op het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt overeenkomstig artikel 3 en de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 12. Loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met personen die buiten de wettelijke doelgroep vallen. Dit zijn personen die geen recht hebben op loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel10c en 10d Pw. Het college kan deze loonkostensubsidie verstrekken als het college dit noodzakelijk vindt.

2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het lid 1, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden met de mogelijkheid van verlenging tot en met maximaal 24 maanden.

3. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 13. Verwervingskosten

1. Het college kan aan personen behorend tot de doelgroep een vergoeding voor verwervingskosten bieden.

2. Verwervingskosten kunnen worden toegekend als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
    a. aanvaarding van arbeid voor minimaal 6 maanden leidt tot (gedeeltelijke) uitkeringsonafhankelijkheid. Dit moet blijken uit een door de werkgever en werknemer getekende arbeidsovereenkomst;
    b. de arbeid wordt minimaal 12 uren per week verricht;
    c. De werknemer maakt in het kader van een re-integratietraject noodzakelijk geachte verwervingskosten, dit ter beoordeling van het college.
2. De hoogte van de verwervingskosten is maximaal € 300,-.

Artikel 14. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van 2 maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De termijn in lid 1 kan verlengd worden met maximaal 4 maanden, dus tot maximaal 6 maanden.
3. Het doel van een proefplaats is te onderzoeken of de baan en kandidaat bij elkaar passen en de kandidaat geschikt is voor de functie. De kandidaat werkt een periode op proef met behoud van uitkering.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
    a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
    b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
    c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
    d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
    e. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Het college weigert de toestemming, bedoeld in lid 1, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in lid 1, buiten beschouwing gelaten.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 15. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d Pw, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Bij een beschikking op aanvraag stuurt het college de beschikking naar de aanvrager (werkgever of de persoon) en de medebelanghebbende (werkgever of persoon die niet de aanvraag heeft ingediend).
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c lid 1, onder a Pw.
4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d lid 5 Pw.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 16. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

3. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
4. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
    a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud. Wanneer iemand VSO/PRO-onderwijs heeft genoten geldt de minimale leeftijd van 18 jaar niet;
    b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
    c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
    d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
    e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
    f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
    g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 17. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 4 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Het college onderzoekt of integrale samenwerking nodig is. Zo ja, dan zal worden samengewerkt met andere partijen, zoals bijvoorbeeld instanties op het gebied van gezondheidszorg, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn of wonen. Dit om te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 2 Pw
4. Het college maakt na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
5. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 18. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
    a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
    b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
    c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
    d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
    e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
    f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Als de aanvraag wordt afgewezen moet het college de reden van de afwijzing goed gemotiveerd in de beschikking vermelden.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 19. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
    a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
    b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

Artikel 20. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen.
2. Lid 1 geldt niet als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 21. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Artikel 22. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
    a. de jobcoach beschikt over minimaal Hbo werk- en denkniveau;
    b. de jobcoach heeft een jobcoach opleiding gevolgd;
    c. de jobcoach heeft een registratie in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches en/of is werkzaam bij een organisatie die een Blik op werk of Oval Keurmerk heeft of een jobcoach erkenning heeft van het UWV.
    d. de jobcoach heeft ervaring op het gebied van jobcoaching;
    e. de jobcoach heeft kennis van de specifieke doelgroep met een arbeidsbeperking, regionale arbeidsmarkt (ontwikkelingen) en de regionale sociale kaart;
    f. de jobcoach zorgt ervoor dat zijn kennis en vaardigheden actueel blijven en investeert in na- en bijscholing.
2. Een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 geldt voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.
3. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes:

    Licht: jaar 1, **6%**, jaar 2, **3%** en jaar 3 en daaropvolgende jaren **3%** van het aantal overeengekomen werkuren

    Midden: jaar 1, **10%**, jaar 2, **5%,** jaar 3 en daaropvolgende jaren **3%** van het aantal overeengekomen werkuren

Intensief: jaar 1, **15%**, jaar 2, **7,5%**, jaar 3 en daaropvolgende jaren **6%** van het aantal overeengekomen werkuren

4. Het college kan van de in het lid 3 bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, kan het college deze bij voorrang aanbieden.
6. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Als de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 23. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikel 16 tot en met 20 en artikel 22 van deze verordening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 24. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 16 tot en met 20 en 22, worden verleend als:
    c. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
    d. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
    e. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
    f. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
    a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
    b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 25. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die tot de doelgroep behoort. De vervoersvoorziening moet noodzakelijk zijn om naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
    a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
    b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 26. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap
Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie.

Artikel 27. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. De meeneembare voorziening wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 28. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 29 Hardheidsclausule
Het college kan in een bijzonder geval afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 30. Intrekking oude verordening en overgangsrecht
1. De Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst voor de duur:
    a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
    b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 31. Inwerkingtreding en citeertitel
1. Deze verordening treedt in werking met terugwerkende kracht op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Staphorst.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 30 januari 2024.
De voorzitter,
De griffier,

Toelichting

Algemeen
Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Pw 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 Pw bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van

belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a lid 1, onderdeel a, en lid 2, onderdeel a en e, en artikel 10, lid 1 van de Pw);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a lid 5 Pw (artikel 8a, lid 1, onderdeel c, en lid 2, onderdeel b, van de Pw);
- de premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 Pw (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en lid 2, onderdeel b, van de Pw);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b Pw (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Pw);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Pw, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Pw);
- proefplaats (artikel 8a, lid 2, onderdeel d, van de Pw);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10 lid 1 Pw, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a lid 2 onderdeel f Pw);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10 lid 1 Pw, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, lid 2, onderdeel f, Pw);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10 lid 1 Pw, 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 lid 2, onderdeel f, Pw);

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, lid 1, onderdeel a en lid 2, onderdelen a en g, en artikel 10 lid 1 Pw).

Hiernaast bestaat de bevoegdheid om een hoger aantal dienstbetrekkingen beschut werk vast te stellen en daarbij, onverminderd artikel 8a, lid 2, onderdeel a Pw, te regelen hoe deze additionele omvang wordt bepaald en hoe dan de volgorde wordt bepaald waarin personen hiervoor in aanmerking komen (artikel 10b, lid 5 Pw).

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 Pw en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)” is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a lid 2, onderdeel c tot en met g, Pw, is neergelegd in hoofdstuk 3A. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

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

Artikelsgewijze toelichting
Artikel 1. Begrippen
In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die in de verordening staan.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling
Op grond van artikel 8a Pw moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij wordt rekening gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. In het derde lid is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Algemene bepalingen en voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputten voor welke voorzieningen het college moet aanbieden. 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. Afhankelijk van de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt, kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (bijv. vrijwilligerswerk), het leren van vaardigheden of kennis of het opdoen van werkervaring.

Een voorziening is mogelijk bij organisaties met of zonder winstoogmerk.

Weigeringsgronden
Lid 1 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 op die voorzieningen betrekking hebben. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen.

Het betreft hier een kan-bepaling, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in de individuele situatie op zijn plaats is. Doet een afwijzingsgrond zich voor? Dan is het uitgangspunt wel het weigeren van de voorziening. Maar dit is geen automatisme. Re-integratie vraagt namelijk om maatwerk.

Beëindigingsgronden
Lid 2 geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen moeten vanzelfsprekend is ook het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling van toepassing.

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de personen zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a onder 2 Pw maakt de wet een uitzondering. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a lid 5 onderdeel b, 35 lid 4 onderdeel b en 36 lid 3 onderdeel b van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Tenminste tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 2 aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die 2 jaar geen loonkostensubsidie (artikel 10d Pw) is verleend. Voor deze laatste doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het hierboven beschreven moment.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Niet van een bijstandsgerechtigde en ook niet van een niet-bijstandsgerechtigde (ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering moet op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Adequate voorziening en afstemming
Lid 3 regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per individueel persoon gemaakt.

Lid 3 regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Artikel 8a lid 2 onderdeel g Pw stelt dat er regels opgenomen moeten worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de

arbeidsinschakeling en om de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in een eventueel plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gehanteerd van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG). Op deze manier kunnen de aangeboden re-integratievoorzieningen cijfermatig gemakkelijk in beeld worden gebracht en worden doorgegeven aan het CBS.

Artikel 4. Voorziening werkervaring
Bij een voorziening werkervaring, bijvoorbeeld een werkstage, is er geen sprake van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de 3 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.

Deze voorziening is gericht op het opdoen van werkervaring en het uitbreiden van kennis. De Hoge Raad heeft bepaald dat bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegen gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is er bij deze voorziening in de regel geen sprake van beloning. Gaat het bij deze voorziening om een werkstage? Dan moet terughoudend met een stagevergoeding worden omgegaan. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, als er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten. Op basis van maatwerk wordt bepaald welk gedeelte van een stagevergoeding als onkosten worden aangemerkt en welk gedeelte als inkomen. Voor inkomen gelden de inkomstenvrijlatingen van artikel 31 lid 2 onderdeel n, y, z aa en r Pw.
De inkomstenvrijlating geldt niet voor personen jonger dan 27 jaar, tenzij iemand loonkostensubsidie ontvangt of medisch urenbeperkt is.

Doelgroep
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een voorziening werkervaring aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende 12 aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In zo'n geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende 5 jaren geen inkomsten uit arbeid gekregen, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval kan het college deze voorziening aanbieden.

Doel
Het doel van een voorziening werkervaring is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

Geen verdringing
Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Zie de Handreiking Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van Divosa.

Schriftelijke overeenkomst
In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
a. het doel van de voorziening werkervaring;
b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;

Het is raadzaam om van de werkgever waar de persoon werkervaring opdoet te verlangen dat er een adequate aansprakelijkheidsverzekering voor de persoon is afgesloten.
Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 5. Sociale activering
Volgens de Participatiewet moet ook sociale activering uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandig maatschappelijke participatie. Dit staat in artikel 6 lid 1 onderdeel c Pw. 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.

Doel: personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Als dit nog niet mogelijk is er al tussendoel bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Het is wel noodzakelijk 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. Als het einddoel (arbeidsinschakeling) namelijk niet kan worden bereikt, is er geen grond om die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-4-2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

Duur: het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Dit is maatwerk. Het is daarom niet wenselijk een te strakke termijn te hanteren.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 6. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. Het college zorgt ervoor dat een persoon uit de doelgroep een dienstverband krijgt aangeboden bij een detacheerder. De detacheerder is werkgever en de persoon verricht zijn werkzaamheden feitelijk bij een inlener.

Lid 2 geeft aan dat er op 2 vlakken schriftelijke afspraken worden gemaakt.
1. Tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop begeleiding wordt vormgegeven.
2. Tussen werknemer en inlener. Hierin worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor lid 3 wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de voorziening werkervaring.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 7. Scholing
Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Het varieert van een startkwalificatie opleiding tot een functiegerichte training. Het uitgangspunt is om eerst de arbeidsmogelijkheden te verkennen waarvoor geen scholing nodig is.

Scholing is geïndiceerd voor mensen die zonder scholing geen kans maken op plaatsing op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat terugkeer naar het oude beroep onmogelijk is. Mensen zonder startkwalificatie lopen snel tegen dit probleem aan. Ook wordt er gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie van de scholing. En de scholing wordt getoetst aan de motivatie en de cognitieve vaardigheden van de kandidaat. Doel van de scholing is om in te zetten op (uitstroom naar) passend en zo duurzaam mogelijk werk.

Startkwalificatie: een havo of vwo-diploma of een diploma van het mbo, niveau 2.
Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals

gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Scholing bij een participatieplaats: wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden. Dit geldt vanaf 6 maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeels 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 artikel 10a lid 5 Pw.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. 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. Zie artikel 7 lid 8 Pw en artikel 8 lid 1 van deze verordening. Het college kan 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. Dat betekent dat de werkzaamheden die de persoon verricht geen gewone functie in het bedrijf betreft die ook door een betaalde werknemer verricht kunnen worden. In plaats daarvan is er speciaal een functie gecreëerd die aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de persoon. Centraal staat 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 worden gekeken 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. Zie artikel 10a Pw. Na 9 maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot. Zie artikel 10a lid 8 Pw. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats voor de persoon aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Let op! In dat geval moet wel een andere werkomgeving geboden te worden Zie artikel 10a lid 9 Pw. Na 36 maanden vindt opnieuw eenzelfde beoordeling plaats. Zie artikel 10a lid 10 Pw.

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. Zie artikel 10a lid 6 Pw. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden. Zie artikel 8a lid 1 onderdeel d Pw. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31 lid 2, onderdeel j Pw. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, lid 2, onderdeel j Pw genoemde bedrag. 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.
Er is gekozen voor een premie per 6 maanden van maximaal 10% van de gehuwdennorm van artikel 21 onderdeel b Pw op basis van fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband is dat naar rato van het aantal gewerkte uren. De gehuwdennorm van 1 januari dan het betreffende kalenderjaar is van toepassing. De procentuele berekening wordt afgerond op hele euro's.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 9. Beschut werk
Het college is 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. Zie artikel 10b lid 1 Pw. Deze 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. Zie lid 3.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar met een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen halen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7 lid 3, onderdeel a, Pw. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7 lid 3 onderdeel a Pw betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f Pw is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f Pw, in afwijking van artikel 7 lid 3 onderdeel a, Pw.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk
De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 3A. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk en naar artikel 3 van de verordening waar de algemene voorwaarden staan die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 12. Loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in artikel 12 geregelde loonkostensubsidie is een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 15. De in artikel 12 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen waarvoor dit om een andere redenen noodzakelijk is. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 lid 1 onderdeel e, van de Participatiewet) en die is geregeld in hoofdstuk 3A. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Compensatie
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. Zie Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125. In het eerste lid is opgenomen dat dit personen betreft die *geen recht hebben op loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel10c en 10d Pw. I*n het tweede lid staat de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie.

Geen verdringing
Het derde lid bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Noodzakelijk
De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de werknemer.

Artikel 13. Verwervingskosten
Deze voorziening beoogt de indiensttreding voor de potentiële werknemer te vereenvoudigen. Soms is de afwezigheid van een fiets, werkschoenen bij Staphorst Werkt! of iets dergelijks een blokkade voor indiensttreding. Deze voorziening biedt daarvoor een oplossing. Ook reiskosten kunnen worden verstrekt onder verwervingskosten.

Artikel 14. Proefplaats
Volgens artikel 8a lid 2 onderdeel d Pw moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder “het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1onderdeel a Pw 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 proefplaats inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 Pw is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Artikel 15. 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 lid 1 en lid 2, onder c Pw. 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).

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d lid 1 Pw waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever. Het besluit op een aanvraag loonkostensubsidie moet aan de aanvrager en de medebelanghebbende (werkgever of de (potentiële) werknemer) die niet de aanvraag heeft ingediend) worden verstuurd. Beiden zijn belanghebbenden bij het besluit.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde 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.
Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d lid 2 Pw, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.

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

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt gedoeld op het proces zoals dat door “De normaalste zaak”, een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief

uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen. Daarmee wordt invulling gegeven aan de door de wetgever gewenste transparantie, zodat meer personen en hun werkgevers gebruik zullen maken van de regeling om met loonkostensubsidie aan het werk te komen.

Artikel 16. 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 lid 2, onderdeel a Pw. Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 Pw, 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). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 17. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
De aanvraag is geen verplichting. Het college kan ook zonder aanvraag beoordelen wat nodig is. Dit zal ook in de meeste gevallen gebeuren. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever met passende ondersteuning.

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 lid 2, onderdeel f Pw: op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10 lid 1 Pw verstrekt. En uit onderdeel 9: op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7 lid 1 onderdeel a Pw of artikel 10d lid 2 Pw 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 onderdeel in.

In artikel 8a lid 2 onderdeel g Pw is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In lid 3 is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betrekt bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 18 inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.
Een beschikking moet voldoen aan de eisen van de Awb en de Pw. Een zorgvuldige motivering is hierbij van belang.
Dit artikel noemt welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet staan. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Awb en de Pw te voldoen.

Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening de reden van de afwijzing gemotiveerd aan. Als er sprake is van een voorliggende voorziening dan geeft het college aan welke voorziening dit betreft en waarom deze voor belanghebbende passend is.

Artikel 19. Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of 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.

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 20 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is. Men is dan kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning in staat geweest de werkzaamheden te verrichten. In die situatie rechtvaardigt dat in beginsel de conclusie dat het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag niet noodzakelijk is.
Lid 2 geeft aan dat lid 1 niet geldt als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
Lid 3 bepaalt dat het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen. In lid 3 staan de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning. Lid 3 benadrukt ook het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 21en 22 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 21 interne werkbegeleiding
Artikel 8a lid 2, onderdeel e, onder 1 Pw in combinatie met artikel 10 lid 3 onder b Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een “Harrie-training” (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 22 Jobcoaching
Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a lid 2, onder e, onderdeel 2 Pw, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. De kwaliteitseisen zijn hier vastgelegd.

Het tweede lid bevat een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 en geldt bijvoorbeeld voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.

Het derde lid bepaalt dat de in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de daarin genoemde begeleidingsregimes. Lid 3 is een uitwerking van de uit artikel 8a lid 2, onder e, sub 1 Pw

voortvloeiende verordeningsplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.

Het vierde lid bepaalt dat het college van de in het lid 3 bedoelde maximale percentages kan afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

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

Het zesde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 23 Jobcoaching in natura
Artikel 8a lid 2 onderdeel e onder 1 Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 24 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching
Artikel 8a lid 2 onderdeel e onder 1 Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.

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

Met het vierde lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren.

Artikel 25. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
Artikel 8a lid 2 onder f onderdeel 1 Pw bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Artikel 25 regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 16, 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. Daarbij vormt, in lijn met artikel 3 lid 3, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt.

Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van de werkgever, bijv. een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst of CAO, wordt door het college in mindering gebracht (lid 4).

Voorbeelden van vervoersvoorzieningen zijn:
- aangepaste fiets
- bruikleen-auto
- kilometervergoeding
- rolstoeltaxi
- begeleidingskosten

Artikel 26. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap
Artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 2 Pw 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 motorische handicap. Artikel 26 regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon.

De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Er moet dus maatwerk geleverd worden. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 16.

Artikel 27. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
Artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 3 Pw bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.

Hiervoor is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort.

Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 16.

Artikel 28. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
In artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 3 Pw wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Voorbeelden zijn:
- aangepast toilet
- entree met automatische deuropener
- traplift

Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 29. Hardheidsclausule
In dit artikel staat een hardheidsclausule, zodat het college in een bijzonder geval kan afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 30. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht
Het intrekken van de oude re-integratieverordening is in dit artikel geregeld.

Ook is in artikel 30 het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude

re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3 lid 2 moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 30 lid 3 geregeld dat dergelijke voorzieningen worden 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 PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst .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 PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst 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 30 lid 4). 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 volgens de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst van toepassing (artikel 30 lid 4).