Re-integratieverordening Participatiewet Avres 2023

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Avres;

Gelezen de zienswijzen van de raden van de gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden;

Gelezen het advies van de cliëntenraad van Avres;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van 22-05-2023;

Gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d, en e, en tweede lid en 10 b, vijfde lid en zevende lid van de Participatiewet; artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers; en artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

BESLUIT:

Vast te stellen de volgende re-integratieverordening Participatiewet Avres 2023:

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, waarbij de werknemer ook gedetacheerd kan worden bij een instantie of bedrijf in de collectieve- of marktsector; met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht.
Doelgroep: de personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet.
Interne werkbegeleiding: een 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.
Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.
Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet.
Persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid van de wet, en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet.
Praktijkroute: het proces om de persoon behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek.
Voorziening: door het dagelijks bestuur 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 eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.
Wet: Participatiewet.

Artikel 2. Opdracht aan het dagelijks bestuur, evenwichtige verdeling en financiering

1. Het dagelijks bestuur biedt een persoon behorend tot de doelgroep met het oog op diens arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, een voorziening aan, in de vorm van een aanpak, waarbij zo nodig trajecten of re-integratieinstrumenten kunnen worden ingezet, en/of biedt zij de persoon ondersteuning aan in de vorm van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.
2. Bij de keuze voor het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij wordt gekeken of de voorziening of ondersteuning, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten, persoonlijke omstandigheden en/of functionele beperkingen van een persoon, het meest doeltreffend/passend is met het oog op inschakeling in arbeid en/of sociale activering. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken in relatie tot de persoon. 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.
3. Het dagelijks bestuur stelt middelen beschikbaar voor het financieren van een voorziening of de ondersteuning ten behoeve van een persoon met het oog op de (uiteindelijke) arbeidsinschakeling en/of sociale activering.
4. Het dagelijks bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen of ondersteuning prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en in verband met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
5. Het dagelijks bestuur kan voordat besloten wordt tot het beschikbaar stellen van een voorziening of ondersteuning, een onderzoek (laten) uitvoeren naar de mogelijkheden van de persoon en naar de geschiktheid van de voorziening of ondersteuning.
6. Het dagelijks bestuur maakt bij de verstrekkingen zoveel als mogelijk gebruik van de voorzieningen en ondersteuning(sinstrumenten) die binnen de infrastructuur van Avres aanwezig zijn. Daarnaast kan het dagelijks bestuur met het oog op het verkrijgen van voorzieningen en ondersteuning onder meer gebruik maken van (procedures van) aanbesteding, inbesteding en alleenrecht.

Hoofdstuk II. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur 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 of ondersteuning;
    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 of ondersteuning naar het oordeel van het dagelijks bestuur 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 of ondersteuning.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening of een ondersteuning beëindigen als:
    a. de persoon die aan een voorziening deelneemt, dan wel van ondersteuning gebruik maakt, zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
    b. de persoon die aan een voorziening deelneemt, dan wel van ondersteuning gebruik maakt, niet meer behoort tot de doelgroep;
    c. de persoon die aan een voorziening deelneemt dan wel van ondersteuning gebruik maakt, algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, tenzij het betreft een persoon die ondanks de aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid nog steeds gedeeltelijk is aan te merken als een

persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet, dan wel het een persoon betreft die met het oog op behoud van werk nazorg in de vorm van persoonlijke ondersteuning of jobcoaching nodig heeft.

d. de voorziening of de ondersteuning naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer voldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
e. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening of de ondersteuning niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening of de ondersteuning;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt dan wel van de ondersteuning gebruik maakt, daar niet naar behoren aan deelneemt, dan wel daarvan gebruik maakt; of
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt, dan wel van de ondersteuning gebruik maakt, niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening of die ondersteuning.

2. Het dagelijks bestuur biedt de goedkoopst adequate voorziening/ondersteuningsvorm aan, houdt bij het voorzieningen-/ondersteuningsaanbod rekening met andere voorzieningen/ondersteuningsvormen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het dagelijks bestuur houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.
3. Het dagelijks bestuur kan besluiten - voor zover hogere wet- of regelgeving zich daar niet tegen verzet - een of meer subsidie- of budgetplafonds vast te stellen voor de verschillende voorzieningen of vormen van ondersteuning. Een dergelijk door het dagelijks bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond, vormt bij overschrijding alsdan een weigeringsgrond bij de aanspraak op (een deel van) een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning.
4. Het dagelijks bestuur kan besluiten - voor zover hogere wet- of regelgeving zich daar niet tegen verzet - een plafond in te stellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning. Een dergelijk door het dagelijks bestuur ingesteld plaatsingsplafond vormt bij overschrijding alsdan een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning.
5. Het dagelijks bestuur kan besluiten via beleidsregels nadere voorwaarden vast te stellen met betrekking tot de verstrekking van voorzieningen, als bedoeld in deze verordening, aan de doelgroep niet uitkeringsgerechtigden.

Artikel 4. Soorten voorzieningen en ondersteuning

1. Het voorzieningen- en ondersteuningsaanbod omvat onder meer traject startafdeling, sociale activering/maatschappelijke participatie, werkfittraject, traject ontwikkellijnen, participatieplaats, ontwikkelplek, proefplaats, scholing, leer-werkaanpak, leerroute, jobfinding, ontwikkelbaan, individuele en groepsdetachering, persoonlijke ondersteuning bij werk, participatievoorziening beschut werk, loonkostensubsidie, jobcoaching in natura, subsidie organisatie jobcoaching, interne werkbegeleiding, vervoersvoorziening, intermediaire activiteit, meeneembare voorziening, werkplekaanpassing en individueel vrij besteedbaar budget.
2. Het dagelijks bestuur kan besluiten andere voorzieningen in het leven te roepen als bedoeld in het eerste lid, indien dergelijke voorzieningen naar haar oordeel bijdragen aan de arbeidsinschakeling of sociale activering van personen.

Artikel 5. Traject startafdeling

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een voorziening traject startafdeling aanbieden gericht op een onderzoek naar de mogelijkheden van een persoon tot arbeidsinschakeling.
2. De voorziening traject startafdeling bestaat onder meer uit een – of de combinatie van meerdere – van de volgende elementen:

- Het stellen van een diagnose door middel van het meten en onderzoeken van motivatie en belastbaarheid. Dit gebeurt onder meer door de beoordeling van de werknemersvaardigheden en het arbeidsritme van de persoon. De meting en beoordeling vindt mede plaats door het verrichten van werkzaamheden. De persoon verricht deze werkzaamheden met behoud van uitkering;
- Het uitvoeren van een talentscan;
- De inzet van overige re-integratievoorzieningen;
- Persoonlijke coaching; en/of
- Het ondersteunen van de persoon door middel van jobfinding.

3. In een plan van aanpak traject startafdeling wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van het traject startafdeling;
   - De voorwaarden die verbonden zijn aan het traject startafdeling;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
   - De looptijd van het traject. De looptijd bedraagt 10 tot 25 dagen.
4. Het dagelijks bestuur kan (onderdelen van) de voorziening als bedoeld in het eerste lid zowel individueel als via een groepsgewijze benadering aanbieden.

Artikel 6. Sociale activering/maatschappelijke participatie

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon in een traject richting het verkrijgen van werk met het oog op zijn ontwikkeling, activiteiten laten uitvoeren in het kader van sociale activering of maatschappelijke participatie.
2. Het dagelijks bestuur stemt de aard, de vorm en de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

Artikel 7. Werkfittraject

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon - na het doorlopen van een traject startafdeling - een voorziening in de vorm van een werkfittraject aanbieden, met het oog op ontwikkeling richting arbeidsinschakeling.
2. De voorziening werkfittraject bestaat onder meer uit een - of de combinatie van meerdere - van de volgende elementen:
   - Het opdoen van werknemersvaardigheden;
   - Het opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden. De persoon verricht deze werkzaamheden met behoud van uitkering en zijn onbeloond;
   - Het vergroten van de belastbaarheid die bijdraagt tot bevordering van verdere re-integratieactiviteiten;
   - Persoonlijke coaching;
   - Het verkrijgen van inzicht in overige re-integratievoorzieningen door de persoon;
   - De inzet van overige re-integratievoorzieningen; en/of
   - Het ondersteunen van de persoon door jobfinding.
3. In een plan van aanpak werkfittraject wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van het werkfittraject;
   - De voorwaarden die verbonden zijn aan het werkfittraject;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
   - De looptijd van het traject. De looptijd bedraagt 13 weken, met een mogelijkheid tot verlenging met telkens 13 weken tot maximaal een periode van een jaar verlenging.
4. Het dagelijks bestuur kan (onderdelen van) de voorziening als bedoeld in het eerste lid zowel individueel als via een groepsgewijze benadering aanbieden.

Artikel 8. Traject ontwikkellijnen

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon - na het doorlopen van een traject startafdeling en/of werkfittraject- een voorziening in de vorm van een traject ontwikkellijnen aanbieden, met het oog op verdere ontwikkeling richting arbeidsinschakeling.
2. De voorziening traject ontwikkellijnen bestaat onder meer uit een – of de combinatie van meerdere – van de volgende elementen:
   - Het (verder) opdoen van werknemersvaardigheden;
   - Het (verder) opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden. De persoon verricht deze werkzaamheden met behoud van uitkering en zijn onbeloond;
   - Het opdoen van vakvaardigheden;
   - Persoonlijke coaching;
   - De inzet van overige re-integratievoorzieningen; en/of
   - Het ondersteunen van de persoon door middel van jobfinding.
3. In een plan van aanpak traject ontwikkellijnen wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van het traject ontwikkellijnen;
   - De voorwaarden die verbonden zijn aan het traject ontwikkellijnen;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
   - De looptijd van het traject. De looptijd bedraagt 13 weken, met een mogelijkheid tot verlenging met 13 weken. Met het oog op het verkrijgen van een praktijkverklaring kan de looptijd na een periode van reguliere verlenging nogmaals met twee keer 13 weken worden verlengd.
4. Het dagelijks bestuur kan (onderdelen van) de voorziening als bedoeld in het eerste lid zowel individueel als via een groepsgewijze benadering aanbieden.

Artikel. 9. Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten met het oog op het opdoen van werknemersvaardigheden en arbeidsritme. De werkzaamheden die worden verricht vinden plaats met behoud van uitkering, en zijn behoudens de premie als bedoeld in het vierde lid, onbeloond
2. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van de Participatieplaats;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   - De looptijd van 12 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 12 maanden.
4. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon werkzaam op een Participatieplaats een premie toekennen als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet. De hoogte van de premie bedraagt € 150,- per zes maanden, mits in die zes maanden door de persoon voldoende inspanning op de Participatieplaats heeft plaatsgevonden.

Artikel 10. Ontwikkelplek

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een ontwikkelplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden. De persoon verricht de werkzaamheden op een ontwikkelplek bij een werkgever met behoud van uitkering.
2. Het doel van een ontwikkelplek is het verder opdoen van werkervaring, het verder leren functioneren in een arbeidsrelatie, het (verder) opdoen van vakvaardigheden en te ervaren of de (vakinhoudelijke) aard van de te verrichten werkzaamheden in een reguliere werkomgeving voor de persoon ook passend zijn. De werkzaamheden die worden verricht vinden plaats met behoud van uitkering en zijn onbeloond.
3. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon uitsluitend als de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

4. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten.
5. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van de ontwikkelplek;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   - De looptijd tot maximaal 6 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 6 maanden.

Artikel 11. Proefplaats

1. Het dagelijks bestuur kan, als dit door haar noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van nul tot maximaal twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van de proefplaatsing is de inschakeling van een persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. 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 dagelijks bestuur 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/haar bij die werkgever of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
   e. De werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn/haar proefplaatsing voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen, overeenkomstig het aantal uren van de proefplaatsing.
4. Het dagelijks bestuur weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten.
6. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   - Het doel van de proefplaats;
   - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   - De maximale looptijd van de proefplaatsing van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
7. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de tijdsduur van de ziekte buiten beschouwing gelaten op de termijn als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 12. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een scholingsaanpak aanbieden.
2. Scholing heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het dagelijks bestuur kan scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet haalbaar is.

4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid onderdeel a van de wet.

Artikel 13. Leer-werkaanpak

1. Het dagelijks bestuur kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, een persoon een leer-werkaanpak aanbieden. Indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk wordt geacht, kan het dagelijks bestuur daarnaast besluiten om gedurende een leer-werkaanpak ook andere ondersteuning aan te bieden.
2. Een leer-werkaanpak als bedoeld in het eerste lid, wordt aangeboden voor zover het personen betreft:
   a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
   b. van achttien tot zevenentwintig jaar, die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 14. Traject leerroute

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een traject leerroute aanbieden.
2. Een traject leerroute heeft tot doel een persoon in een periode kort voor of in een periode kort na het aanvaarden van werk, danwel in een periode kort voor of kort na het aanvaarden van participatieactiviteiten, ondersteuning/begeleiding te bieden, zodat bedoelde aanvaarding voor de persoon een grote(re) kans van slagen krijgt/houdt.
3. De ondersteuning/begeleiding als bedoeld in het tweede lid is onder meer gericht op het wegnemen van in omvang beperkte persoonlijke belemmeringen, het aanleren van sollicitatievaardigheden en/of (het behoud van) vitaliteit.
4. De looptijd van een traject leerroute bedraagt zeven tot negen dagen.

Artikel 15. Jobfinding

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon gedurende de looptijd of na afloop van een (ander(e)) voorziening/traject het traject jobfinding aanbieden.
2. Jobfinding heeft tot doel het bieden van ondersteuning aan een persoon voor het zoeken naar werk op de arbeidsmarkt. uit externe ontwikkelplekken, matches op vacatures, maar ook het op maat maken van een werkplek (jobcarving).
3. Het traject jobfinding bestaat onder meer uit een – of de combinatie van meerdere – van de volgende elementen:
   - Matching op vacatures;
   - Plaatsing op een externe ontwikkelplek; en/of
   - Het op maat maken van een werkplek door middel van jobcarving.
4. De looptijd van een traject jobfinding bedraagt drie maanden met mogelijkheid tot verlenging met maximaal drie maanden. Indien plaatsing op een externe ontwikkelplek onderdeel uitmaakt van een traject jobfinding, is het bepaalde in artikel 10, vijfde lid, derde gedachtestreepje van toepassing.

Artikel 16. Ontwikkelbaan

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon een ontwikkelbaan aanbieden.
2. Bij een ontwikkelbaan is sprake van een dienstverband tussen Avres en een persoon die behoort tot de doelgroep**.**
3. Het dienstverband heeft in eerste instantie een looptijd van maximaal twee jaar.
4. Doel van het dienstverband is om binnen twee jaar na aanvang van het dienstverband een baan op de reguliere arbeidsmarkt te bemachtigen. Indien na twee jaar (nog) geen zicht is op een baan op de reguliere arbeidsmarkt is verlenging van het dienstverband mogelijk.

5. Tijdens het dienstverband ontvangt de werknemer een loon op basis van het toepasselijke wettelijk minimumloon.
6. Indien de persoon tijdens het dienstverband in het kader van de ontwikkelbaan vanuit Avres wordt gedetacheerd bij een andere werkgever, zal die andere werkgever (de inlener) een marktconforme inleenvergoeding verschuldigd zijn aan Avres. De inleenvergoeding is gerelateerd aan de functie/uit te voeren taken en de mate van productiviteit van de werknemer.
7. Het dagelijks bestuur kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen met het oog op de uitvoering van de voorziening ontwikkelbaan.

Artikel 17. Individuele en groepsdetachering

1. Het dagelijks bestuur kan zorgen voor toeleiding via een derde (=werkgever) van een persoon naar een dienstverband op basis van detachering.
2. De betreffende persoon wordt via een derde als werknemer voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de derde en de inlenende organisatie, als de persoon/werknemer en de inlenende organisatie.
3. De detachering van een persoon kan individueel of groepsgewijs plaatsvinden.
4. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. Het doel van de detachering;
   b. De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. De looptijd van de detacheringsovereenkomst.

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk, als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen uit hoofdstuk III.

Hoofdstuk III Specifieke bepalingen voor de doelgroep geïndiceerden beschut werk; de doelgroep geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Artikel 19. Voorzieningen specifiek voor de doelgroepen geïndiceerden beschut werk, geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Tenzij in deze verordening anders is bepaald richten de voorzieningen in hoofdstuk III van deze verordening zich specifiek op de doelgroep geïndiceerden beschut werk; de doelgroep geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening.

Paragraaf III A Beschut werk en loonkostensubsidie

Artikel 20. Participatievoorziening beschut werk

1. Het dagelijks bestuur biedt een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet, of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, van wie het dagelijks bestuur op basis van een advies beschut werk door het UWV, heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandig-

heden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, ambtshalve of op verzoek een voorziening beschut werk aan, waarbij deze persoon in een dienstbetrekking in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden, de in de artikel 10b van de wet bedoelde werkzaamheden verricht.

2. Om de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
   a. Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. Uitsplitsing van taken; of
   c. Aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het dagelijks bestuur biedt per deelnemende gemeente aan de Gemeenschappelijke Regeling Avres jaarlijks niet meer dienstbetrekkingen aan, als bedoeld in artikel 10b, eerste lid van de wet, dan per deelnemende gemeente bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10b, vierde lid van de wet, is bepaald.
4. Het dagelijks bestuur regelt bij uitvoeringsbesluit de volgorde waarin de personen als bedoeld in het eerste lid worden voorzien van een dienstbetrekking, indien het aantal personen dat recht kan doen gelden op een dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 10b, eerste lid van de wet, het aantal dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 10b, vierde lid van de wet, overstijgt.
5. Voor zover nodig, biedt het dagelijks bestuur 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, als bedoeld in artikel 10b, eerste lid van de wet, daarnaast ondersteuning of een of meerdere van de volgende voorzieningen aan:
   a. Arbeidsmatige dagbesteding, als bedoeld in de van toepassing zijnde artikelen van de Wmo-verordening van de deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling Avres, echter niet eerst dan na verkregen instemming van de betreffende gemeente;
   b. Sociale activering, als bedoeld in artikel 6 van deze verordening;
   c. Scholing, als bedoeld in artikel 12 van de verordening.

Artikel 21. Aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het dagelijks bestuur neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.
3. In geval van een aanvraag zijn het vierde tot en met het zesde lid van dit artikel van toepassing.
4. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
5. De vaststelling bij een aanvraag of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie wordt bepaald:
   a. Op voorhand op grond van een indicatie Wet banenafspraak of een indicatie beschut werk, welke is vastgesteld door het UWV; of
   b. Via een loonwaardemeting in het kader van de praktijkroute uiterlijk binnen zes maanden na aanvang van het dienstverband.
6. Het dagelijks bestuur stelt binnen 26 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.

Paragraaf IIIB Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen voor de doelgroep geïndiceerden beschut werk; de doelgroep geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. 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 achttien jaar oud, tenzij hij/zij Pro/Vso-onderwijs heeft genoten;
   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 dagelijks bestuur geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   g. De kosten van de voorziening zijn naar het oordeel van het dagelijks bestuur proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten.
3. Het dagelijks bestuur kan via beleidsregels nadere voorwaarden stellen met het oog op de verstrekking van ieder van de voorzieningen zoals genoemd in de paragraven IIIB tot en met IIID van deze verordening.

Artikel 23. (Aanvraag)proces persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur verstrekt ambtshalve of op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.
2. In geval van een aanvraag zijn het derde tot en met het zesde lid van toepassing.
3. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorziening kan bij het dagelijks bestuur worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het dagelijks bestuur kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
4. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
5. Het dagelijks bestuur onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken na de aanvraag, tenzij in deze verordening anders is bepaald, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
6. Het dagelijks bestuur kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
7. Het dagelijks bestuur 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.
8. Het dagelijks bestuur onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2 van de wet.

Artikel 24. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk 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. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning bij werk of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf IIIC Persoonlijke ondersteuning bij werk voor de doelgroep geïndiceerden beschut werk; de doelgroep geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Artikel 25. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het dagelijks bestuur kan zowel ambtshalve, als op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken, door middel van de inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeenschappelijke regeling Avres of de inzet van een jobcoach die in opdracht van de gemeenschappelijke regeling op basis van formatieve inhuur deze werkzaamheden verricht.
2. Het dagelijks bestuur kan zowel ambtshalve, als op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken in de vorm van interne werkbegeleiding in natura.
3. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor jobcoaching door een interne of externe jobcoach, zijnde een jobcoach die geen dienstverband bij de gemeenschappelijke regeling Avres heeft, danwel niet een jobcoach is die in opdracht van de gemeenschappelijke regeling op basis van formatieve inhuur deze werkzaamheden verricht. De subsidievoorwaarden zijn opgenomen in het jobcoachprotocol, dat als bijlage bij deze verordening is gevoegd.
4. Als de gemeenschappelijke regeling Avres een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft of jobcoaches deze werkzaamheden op basis van formatieve inhuur laat verrichten, biedt het dagelijks bestuur, indien jobcoaching de meest passende vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk is, bedoelde jobcoaching bij voorrang in de vorm van jobcoaching in natura aan.
5. De in het eerste, tweede en derde 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 26. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan ambtshalve danwel op aanvraag worden verstrekt.
2. Een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 13 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
3. Het dagelijks bestuur besluit zowel bij een ambtshalve procedure als bij een procedure op aanvraag op basis van maatwerk, waarbij de aard, omvang duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 27. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in het jobcoachprotocol. Dit protocol is als zodanig bijgevoegd in bijlage 1 van deze verordening.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de beschreven begeleidingsregimes, zoals opgenomen in het in bijlage 1 van deze verordening bijgevoegde jobcoachprotocol. De begeleidingsbehoefte van de persoon is daarbij leidend en gericht op het vinden en behouden van werk
3. Het dagelijks bestuur kan van de in het tweede lid bedoelde begeleidingsregimes afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Voordat het de jobcoaching beëindigt verricht het dagelijks bestuur onderzoek. Wanneer de beeindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het dagelijks bestuur van dit onderzoek afzien.

Artikel 28. Jobcoaching in natura

1. Het dagelijks bestuur kan ambtshalve of op aanvraag jobcoaching in natura verstrekken.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag jobcoaching in natura is het bepaalde in de artikelen 22 tot en met 25 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het dagelijks bestuur 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 22 tot en met 25, worden verleend als:
   a. 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;
   b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
   c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
   d. 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 dagelijks bestuur kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het dagelijks bestuur zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven. Voor het kalenderjaar 2023 zijn deze tarieven voor het eerst opgenomen in het jobcoachprotocol, dat als zodanig is bijgevoegd in bijlage 1 van deze verordening.
4. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels uitwerken:
   a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
   b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
   c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
   d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.
5. 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 (ander) (regulier) werk; of
   b. integrale ondersteuning geven bij overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 30. Interne werkbegeleiding

1. Het dagelijks bestuur kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken in de vorm van interne werkbegeleiding in natura, door middel van een

training voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep bedoelde interne werkbegeleiding te kunnen bieden.

2. Bij aanvragen om interne werkbegeleiding en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag om interne werkbegeleiding is het bepaalde in de artikelen 22 tot en met 25 van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf IIID Overige voorzieningen voor de doelgroep geïndiceerden beschut werk; de doelgroep geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Artikel 31. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het dagelijks bestuur 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.
   De vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Bij een vervoersvoorziening hanteert het dagelijks bestuur het uitgangspunt dat een passende werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, in de basis met zich meebrengt, dat een persoon zich zelfstandig of gebruikmakend van het openbaar vervoer daarheen kan verplaatsen.
3. Het dagelijks bestuur kan een vervoersvoorziening tijdelijk toekennen aan een persoon die door zijn beperking vooralsnog niet zelfstandig of gebruikmakend van het openbaar vervoer naar een werkplek, proefplaats, opleidingslocatie stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, kan reizen.
4. Onderdeel van een vervoersvoorziening kan zijn training en begeleiding ter bevordering van zelfstandige verplaatsing of verplaatsing gebruikmakend van het openbaar vervoer.
5. Bij de verstrekking, danwel de hoogte van een vergoeding voor een voorziening, is naast het proportionaliteitsbeginsel, als bedoeld in artikel 22, lid 2 onder g., de goedkoopst adequate voorziening het uitgangspunt. De hoogte van een 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.
6. Het dagelijks bestuur kan nadere beleidsregels vaststellen met betrekking tot het verstrekken van een vervoersvoorziening onder aftrek van een eigen bijdrage in de kosten van het vervoer waarvoor de voorziening wordt verstrekt.
7. Het dagelijks bestuur brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. Het dagelijks bestuur 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 visuele of motorische lichaamsfunctie.
2. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Artikel 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het dagelijks bestuur kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. De goedkoopst adequate voorziening is daarbij het uitgangspunt.

Hoofdstuk IV Overige bepalingen

Artikel 35. Plaatsingsbonus werkgever

a. Het dagelijks bestuur kan aan een werkgever op aanvraag een plaatsingsbonus toekennen als onderdeel van een aanpak gericht op arbeidsinschakeling van een persoon die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet.
b. De plaatsingsbonus aan een werkgever heeft als doel een werkgever te stimuleren om een persoon een arbeidsovereenkomst aan te bieden met het oog op het verrichten van betaald werk door bedoelde persoon.
c. De plaatsingsbonus werkgever wordt alleen verleend als er sprake is van een arbeidsovereenkomst waarbij het maandelijks netto te ontvangen salaris door de persoon, als bedoeld in het tweede lid, meer bedraagt dan de voor die persoon van toepassing zijnde maandelijkse bijstandsnorm.
d. De plaatsingsbonus werkgever wordt niet verstrekt indien de betreffende persoon aanspraak kan maken op loonkostensubsidie, danwel beschikt over een dienstverband SW, Beschut Werk of wachtlijstbanen bij Avres.
e. De hoogte van de plaatsingsbonus bedraagt:
   a. € 2.000,- bij een dienstverband dat minimaal zes maanden onafgebroken heeft geduurd;
   b. € 2.000,- bij een dienstverband dat minimaal twaalf maanden onafgebroken heeft geduurd.
   De plaatsingsbonus als bedoeld onder b, wordt toegekend nadat eerst een toekenning van de plaatsingsbonus onder a heeft plaatsgevonden. Het maximale bedrag dat een werkgever aan plaatsingsbonus per dienstverband kan ontvangen bedraagt € 4.000,-.
f. Uitbetaling van de plaatsingsbonus(sen) als bedoeld in het vijfde lid vindt achteraf plaats, eerst na overhandiging door de werkgever van (een kopie van) de arbeidsovereenkomst en de loonstroken.
g. De verlening van deze voorziening wordt bij beschikking toegekend door het dagelijks bestuur.

Artikel 36. Individueel vrij besteedbaar budget

1. Het dagelijks bestuur kan met het oog op de arbeidsinschakeling of sociale activering van een persoon, gelet op de specifieke behoeften of omstandigheden van die persoon, een individueel vrij beschikbaar budget beschikbaar stellen ten behoeve van voorzieningen of ondersteuning voor die persoon, die niet in deze verordening zijn benoemd of niet passend zijn.
2. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen met betrekking tot de hoogte van het individuele vrij beschikbare budget en de voorwaarden waaronder dit budget kan worden verstrekt.

Artikel 37. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Hoofdstuk V Slotbepalingen

Artikel 38. Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als de re-integratieverordening Participatiewet Avres 2023.

Artikel 39. Intrekking oude verordening, overgangsbepalingen en inwerkingtreding

1. De verordening loonkostensubsidie Participatiewet Avres 2016 wordt ingetrokken
2. De re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018 wordt ingetrokken
3. De besluiten, waarbij op grond van de re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018, aan personen die behoren tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Wet, of aan andere belanghebbenden, rechten en/of verplichtingen uit voorzieningen, ondersteuning of anderszins zijn toegekend of opgelegd, behouden hun rechtskracht, tot het moment dat het dagelijks bestuur op grond van de re-integratieverordening Participatiewet 2023 een nieuw besluit neemt.
4. De re-integratieverordening 2018 blijft van toepassing op procedures tot verstrekking van voorzieningen die hun aanvang hebben gehad vóór de inwerkingtreding van de re-integratieverordening 2023. De re-integratieverordening 2018 blijft eveneens van toepassing op besluiten die vóór de inwerkingtreding van de re-integratieverordening nog geen formele rechtskracht hebben gekregen, omdat de mogelijkheid van bezwaar of beroep nog openstaat, danwel omdat een procedure van bezwaar of beroep nog niet is afgerond.
5. De re-integratieverordening Avres 2023 treedt in werking de dag na publicatie in het elektronisch blad gemeenschappelijke regelingen en werkt terug tot 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld te Meerkerk, in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van Avres d.d. ……

P. Vat,
Voorzitter,

P. Van Uitert,
Secretaris,

Toelichting

Algemeen

Bijgaand treft u de nieuwe re-integratieverordening Participatiewet Avres 2023 aan. Deze nieuwe verordening vervangt de oude re-integratieverordening (via intrekking) die in 2018 is vastgesteld. De aanleiding voor deze nieuwe verordening is tweeledig.

In de eerste plaats was een herziening van de verordening noodzakelijk in verband met een wijziging van de Participatiewet naar aanleiding van het kabinetsprogramma "Breed Offensief", met het oog om meer mensen met een arbeidsbeperking aan betaald werk te helpen. Voor een deel was daar een wijziging van de Participatiewet voor nodig. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafspraak of die zijn aangewezen op beschut werk.

De bij verordening te regelen uitwerking van de maatregelen in het kader van het breed offensief, zoals opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g van de Participatiewet betreffen onder meer:

- vereenvoudiging van het (aanvraag)proces loonkostensubsidie;
- expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat (bijvoorbeeld jobcoaching); en
- harmonisering van instrumenten, i.c. dat zij als te verstrekken voorziening in de verordening opgenomen moeten worden.

Deze maatregelen zijn met name neergelegd in hoofdstuk III van de nieuwe verordening. Daarmee wordt het uit de wet voorvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep geborgd. De bestaande voorzieningen loonkostensubsidie en beschut werk, die reeds in de oude verordening waren opgenomen en beiden ook specifiek gericht zijn op mensen met een arbeidsbeperking, zijn omwille van de structuur van de verordening nu ook in hoofdstuk III ondergebracht.

In de tweede plaats is met deze nieuwe verordening meer aansluiting gezocht bij de huidige uitvoeringspraktijk. Daarbij is in de afgelopen jaren niet zozeer de methodische aanpak van re-integratie binnen Avres veranderd – zowel onder de werking van de oude als de nieuwe verordening staat de ontwikkeling van personen met het oog op het verkrijgen van werk (nog steeds) centraal – maar worden bepaalde re-integratievoorzieningen in de uitvoeringspraktijk inmiddels vaak in samenhang met elkaar ingezet. Een herformulering vanuit die samenhang als (nieuwe) voorziening met een andere naam die de inhoud beter dekt, is om die reden dan ook op zijn plaats. Een voorbeeld hiervan zijn de voormalige voorzieningen "training naar werk" en "arbeidstoeleidingsaanpak/aanpak ontwikkeling werkt", die naar hun aard nu een plek hebben gekregen in de vorm van een "werkfittraject". Bovendien maakt Avres bij de inzet van re-integratievoorzieningen zoveel als mogelijk gebruik van haar eigen infrastructuur. Hierdoor kan bij bepaalde voorzieningen veel concreter de aard en naam van een dergelijke voorziening worden geformuleerd (bijvoorbeeld het traject startafdeling). Tot slot werd een aantal voorzieningen uit de oude verordening in de praktijk niet of nauwelijks gebruikt, omdat deze van Rijkswege in de oude vorm zijn gewijzigd (de uitvoering van de no-riskpolis is bijvoorbeeld overgedragen aan het UWV, maar gemeenten kunnen de werkgever nu zelf doorbetalen bij ziekte voor het deel van de loonsom waarvoor zij loonkostensubsidie betalen) of omdat deze voorzieningen ook afgedekt worden door een andere voorziening (een beroep op verwervingskosten kan bijvoorbeeld ook worden toegekend op grond de voorziening individueel vrij besteedbaar budget).

Dit alles bood de mogelijkheid om aanpassingen door te voeren in de opzet van de structuur van de re-integratieverordening, met name in hoofdstuk II "voorzieningen". Hiermee wordt meer recht gedaan aan de route op weg naar werk die een persoon kan afleggen en die begint met het traject startafde-

ling – waar diagnose centraal staat – en kan eindigen bij de ontwikkelbaan – waarbij de persoon een betaald dienstverband bij Avres aangeboden kan krijgen.

Tot slot is bij de wetswijziging de afzonderlijke verordeningsplicht voor het instrument loonkostensubsidie komen te vervallen. Deze voorziening is afdoende geborgd in de re-integratieverordening. Via het vaststellen van deze nieuwe verordening wordt in het laatste artikel dan ook de “verordening loonkostensubsidie Participatiewet Avres 2016” ingetrokken.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel de bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Definities

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

Doelgroep

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) 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 jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ); en
- personen zonder uitkering en die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 30.

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 27.

Overige voorzieningen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Praktijkroute

Opname in het doelgroepregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV is er ook een route die loopt via Avres. Deze route staat bekend als de Praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een route waarbij het dagelijks bestuur door middel van een loonwaardemeting op de werkplek vaststelt dat de loonwaarde van een werknemer bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon, welke vaststelling leidt tot opname in het doelgroepregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Artikel 2. Opdracht aan het dagelijks bestuur, evenwichtige verdeling en financiering

Het dagelijks bestuur beschikt over een groot aantal instrumenten die kunnen worden ingezet voor de re-integratie van doelgroepen met aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Daarnaast benoemt de wetgever een aantal re-integratievoorzieningen specifiek in de Participatiewet, zoals Participatievoorziening beschut werk, loonkostensubsidie en leer-werktrajecten.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet biedt het dagelijks bestuur voorzieningen en ondersteuning aan personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die persoon. Hierin ligt besloten dat het dagelijks bestuur 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 voor 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.

Naast de specifiek in de Participatiewet genoemde voorzieningen kunnen personen aanspraak maken op andere vormen van ondersteuning of andere voorzieningen, die overigens niet afdwingbaar zijn. De vraag naar ondersteuning of voorzieningen is namelijk afhankelijk van een veelheid aan sociaal-economische factoren en/of van factoren die persoonsgebonden zijn. Het is aan het dagelijks bestuur om te bepalen in hoeverre en welke van deze factoren meewegen bij het bieden van ondersteuning of het beschikbaar stellen van een voorziening. Dit ontslaat het dagelijks bestuur niet van de verplichting voor het scheppen van een voldoende aanbod van participatie-instrumenten, want het dagelijks bestuur heeft de specifieke opdracht een zodanig aanbod te realiseren zodat zoveel mogelijk personen van een voorziening gebruik kunnen maken of ondersteund kunnen worden. Dit is met name van belang omdat Avres de aanspraak op een voorziening bijvoorbeeld niet zonder meer kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is. Er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn. Ondersteuning of voorzieningen kunnen onder meer bestaan uit begeleiding, coaching, scholing, training in werknemersen/of vakvaardigheden, sociale activering en stages. In artikel 4 van deze verordening (lid 1) staan – niet limitatief (lid 2) – de voorzieningen opgesomd waarvan het dagelijks bestuur gebruik kan maken.

Er is sprake van beleidsvrijheid voor de inzet van re-integratieinstrumenten welke niet expliciet worden genoemd in de Participatiewet. De vormgeving en de mate waarin deze ondersteuning of voorzieningen worden ingezet, bepaalt het dagelijks bestuur zelf. De wet stelt daar geen verdere eisen aan. Op deze wijze kan het dagelijks bestuur de ondersteuning optimaal afstemmen op de lokale arbeidsmarkt en het beleid op de terreinen van zorg, welzijn, economie, integratie en educatie van de afzonderlijke regiogemeenten. Ook krijgt het dagelijks bestuur ruime mogelijkheden personen met medische belemmeringen en/of meervoudige problemen een passend aanbod te doen, zo nodig in samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen. Voor deze personen is reguliere arbeid in veel gevallen niet op korte termijn te realiseren. Het dagelijks bestuur kan (aan) deze groepen (toeleiden naar) voorzieningen of ondersteuning, waaronder sociale activering in hun eigen woon- en leefomgeving, (aanbieden) die vooralsnog zelfstandige participatie als tussendoel hebben. Inschakeling in reguliere arbeid blijft volgens de wet daarbij het einddoel.

In sommige gevallen kan – voordat tot inzet van participatie-instrumenten wordt besloten – een nader advies noodzakelijk zijn. Het dagelijks bestuur kan dit in handen leggen van een bedrijf dat gespecialiseerd is in het uitvoeren van diagnoses.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het dagelijks bestuur moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het dagelijks bestuur in ieder geval rekening moet houden.

Voorzieningen en instrumenten uit eigen infrastructuur
In het zesde lid is opgenomen dat het dagelijks bestuur bij de verstrekkingen van voorzieningen zoveel als mogelijk gebruik maakt van de voorzieningen en ondersteuning(sinstrumenten) die binnen de infrastructuur van Avres aanwezig zijn. Onder infrastructuur wordt hier niet alleen de fysieke infrastructuur verstaan, maar ook de inzet van medewerkers van Avres en de bij hen aanwezige kennis en deskundigheid. Deze bepaling sluit niet uit dat extern een beroep op voorzieningen door het dagelijks bestuur kan worden gedaan, maar dat wel eerst wordt beoordeeld of toekenning van de voorziening ook kan plaatsvinden binnen de infrastructuur van Avres.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen en ondersteuning het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening of ondersteuning gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Voorzieningen die bij uitvoeringsbesluiten nader worden vastgesteld kunnen zijn gericht op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring/vakvaardigheden. Ook is het mogelijk in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget (zie artikel 36, het individueel vrij besteedbaar budget) ter beschikking te stellen. Bij ondersteuning moet gedacht worden aan doorverwijzing naar arts of psycholoog of praktische hulp, zoals hulp bij het invullen van formulieren. Maar ook het aanbieden van een traject schulddienstverlening moet hier onder worden geschaard. Schulden kunnen immers voor personen een enorme belemmering zijn om succesvol een re-integratieaanpak te doorlopen of een betaalde baan te accepteren of te behouden.

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

voorzieningen. Ook zal het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden

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

Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, 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 is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het dagelijks bestuur 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.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Afstemming

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het dagelijks bestuur, 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 kunnen/zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

In het vierde lid en vijfde lid wordt aan het dagelijks bestuur de mogelijkheid geboden om een plaatsingsplafond respectievelijk een subsidieplafond in te stellen voor een voorziening of ondersteuning. Deze mogelijkheid bestaat met oog op een evenwichtige inzet van de financiële middelen tussen de verschillende voorzieningen en de beheersing van de kosten voor het totale Participatiebudget. In deze verordening is op voorhand reeds één plaatsingsplafond opgenomen: ten aanzien van de Participatievoorziening beschut werk (artikel 20, derde lid). Overigens brengt het instellen van een plaatsing- of subsidieplafond met zich mee dat in dergelijke gevallen wel een alternatief moet worden geboden.

Artikel 4. Soorten voorzieningen

In artikel 4, eerste lid worden de voorzieningen en vormen van ondersteuning opgesomd die het dagelijks bestuur in ieder geval aanbiedt. Dit betreft geen limitatieve lijst. Daarnaast kunnen ook andere voorzieningen of vormen van ondersteuning worden aangeboden. Het tweede lid van artikel 4 legt daarvoor de basis. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als uit een pilot of best-practice voorbeeld (elders) blijkt dat een bepaalde aanpak of voorziening (daar) bijzonder effectief is of nog beter maatwerk voor de betreffende persoon kan bieden. Het formele juridische kader moet in dat geval geen beletsel zijn om een dergelijke voorziening of vorm van ondersteuning niet aan te bieden omdat deze niet in de verordening is genoemd.

Artikel 5. Traject startafdeling

In de algemene toelichting van deze verordening is aangeven dat in deze verordening de route op weg naar werk is beschreven. Deze route start voor iedere persoon met het traject startafdeling. In dit traject staan met name het stellen van een diagnose met betrekking tot de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling, de inventarisatie van de talenten van een persoon en het meten van diens motivatie en belastbaarheid centraal. Het in kaart brengen van voorgaande aspecten vindt mede plaats aan de hand van concrete werkzaamheden die de persoon verricht. Deze werkzaamheden zijn onbetaald en met behoud van uitkering.

Uitkomsten van het traject startafdeling kunnen zijn directe bemiddeling naar of plaatsing op betaald werk (jobfinding); een vervolgtraject door de inzet van andere re-integratievoorzieningen, zoals een werkfit traject of scholing; danwel toeleiding naar een sociale activeringsplaats als (een traject richting) betaald werk (tijdelijk) niet mogelijk is. De tijdsduur van een traject startafdeling bedraagt 25 (werk)dagen. Na afloop van het traject startafdeling is het (eerste) vervolg van het traject richting betaald werk duidelijk.

Met het oog op rechtszekerheid worden afspraken, rechten en plichten vastgelegd in een plan van aanpak.

Artikel 6. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter voorlopig nog een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. 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 (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

<u>Begrip sociale activering</u>
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, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe be-

geleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35). Het dagelijks bestuur biedt zelf geen trajecten sociale activering aan, maar kan wel ondersteuning bieden bij de toeleiding daarvan.

Doelgroep sociale activering
Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon
Het derde lid geeft het dagelijks bestuur de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het dagelijks bestuur moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon.

Artikel 7. Werkfittraject

Na het doorlopen van een traject startafdeling kan het dagelijks bestuur een persoon een werkfittraject aanbieden. Dit traject richt zich met name op het aanleren van werknemersvaardigheden; het opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden – de persoon verricht deze werkzaamheden onbetaald en met behoud van uitkering – en het vergroten van de belastbaarheid die bijdraagt tot bevordering van verdere re-integratieactiviteiten. Verder wordt de persoon in dit traject inzicht gegeven in overige re-integratievoorzieningen met het oog op vervolgstappen in het re-integratietrajecten. Het aanleren van bepaalde vakvaardigheden staat in dit traject nog niet centraal. Een werkfittraject vindt plaats binnen de infrastructuur van Avres. In bepaalde situaties kan het passend zijn om het (verder) aanleren van werknemersvaardigheden en opdoen van arbeidsritme (tijdelijk) te laten plaatsvinden buiten de infrastructuur van Avres. In dat geval wordt de persoon een Participatieplaats (artikel 9) aangeboden.

Uitkomsten van een werkfittraject kunnen zijn directe bemiddeling naar of plaatsing op betaald werk (jobfinding), bijvoorbeeld omdat vakvaardigheden al aanwezig zijn, maar werknemersvaardigheden en/of arbeidsritme eerst nog ontbraken; of een vervolgtraject door de inzet van andere re-integratievoorzieningen, zoals een traject ontwikkellijnen of scholing.

De looptijd bedraagt 13 weken, met een mogelijkheid tot verlenging met telkens 13 weken tot maximaal een periode van een jaar verlenging. Ook bij een werkfittraject worden met het oog op rechtszekerheid afspraken, rechten en plichten vastgelegd in een plan van aanpak.

Artikel 8. Traject ontwikkellijnen

Na het afronden van een traject startafdeling - de persoon beschikt in dat geval in de basis al over voldoende werknemersvaardigheden en arbeidsritme – en/of het werkfittraject, kan het dagelijks bestuur een traject ontwikkellijnen aanbieden. In dit traject staat – naast het (verder) opdoen van werknemersvaardigheden en het (verder) opdoen van arbeidsritme – het aanleren van vakvaardigheden centraal. Avres biedt met het oog daarop een aantal (vak)inhoudelijke ontwikkellijnen aan die aansluiten bij de behoefte vanuit sectoren/werkgevers op de arbeidsmarkt. Na het afronden van een traject in een van de ontwikkellijnen is vanwege de borging van werknemersvaardigheden en arbeidsritme, samen met de opgedane vakvaardigheden de kans op bemiddeling richting of de plaatsing op betaald werk – en daarmee structurele en duurzame uitstroom – groot. Ook tijdens het traject ontwikkellijnen

verricht de persoon werkzaamheden onbetaald met behoud van uitkering. Het traject ontwikkellijnen vindt plaats binnen of vanuit de infrastructuur van Avres. Een traject waar met name de ontwikkeling van vakvaardigheden centraal staat kan in bepaalde situaties ook extern plaatsvinden. Indien dit aan de orde is kan het dagelijks bestuur aan de persoon een voorziening aanbieden in de vorm van een ontwikkelplek (artikel 10) of een proefplaats (artikel 11).

Uitkomst van het traject is gericht op duurzame en structurele uitstroom naar een dienstverband met betaald werk. Om die reden maakt het aspect jobfinding (artikel 15) ook uitdrukkelijk onderdeel van het traject uit. Plaatsing richting duurzame en structurele uitstroom naar een dienstverband met betaald werk bij een externe werkgever heeft daarbij de voorkeur. Echter in voorkomende gevallen kan dit voor een persoon (tijdelijk) (nog) een te grote stap zijn. In dergelijke gevallen kan het dagelijks bestuur de desbetreffende persoon - na afloop van de maximale looptijd van het traject, inclusief verlenging - de voorziening ontwikkelbaan (artikel 16) aanbieden. Dit is een (tijdelijk) betaald dienstverband binnen de infrastructuur bij Avres, gedurende welk dienstverband nog verder gewerkt kan worden aan borgen en uitbouwen van vaardigheden.

De looptijd bedraagt 13 weken, met een mogelijkheid tot verlenging met 13 weken. Met het oog op het verkrijgen van een praktijkverklaring kan de looptijd na een periode van reguliere verlenging nogmaals met twee keer 13 weken worden verlengd.

Ook bij een traject ontwikkellijnen worden met het oog op rechtszekerheid afspraken, rechten en plichten vastgelegd in een plan van aanpak.

Artikel. 9. 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 en het eerste lid van artikel 8). Het dagelijks bestuur kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

<u>Additionele werkzaamheden</u>
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. Een participatieplaats ligt in het verlengde van een werkfittraject en kan na afloop van een dergelijk traject worden ingezet. In tegenstelling tot een Werkfittraject vinden de te verrichten werkzaamheden niet plaats binnen de infrastructuur van Avres, maar bij een externe werkgever.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Avres beoordeelt na negen maanden of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot. Zo niet dan wordt de participatieplaats na 12 maanden beëindigd. Indien de werkzaamheden op de participatieplaats wel hebben bijgedragen tot vergroting van de kans op arbeidsinschakeling, kan het dagelijks bestuur besluiten om de duur voor nogmaals een termijn van maximaal 12 maanden te verlengen.

De afspraken, rechten (bijvoorbeeld de wijze van begeleiding) en plichten worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen Avres, de betrokken werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats verricht deze werkzaamheden onbetaald, met behoud van uitkering, maar kan wel een premie toegekend krijgen. 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 dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn 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. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 150,- per zes maanden.

Artikel 10. Ontwikkelplek

Daar waar bij een participatieplaats het belangrijkste doel is het (verder) opdoen van arbeidsritme en werknemersvaardigheden, ligt het ontwikkel-/trainingsaspect bij een ontwikkelplek daarnaast met name bij het opdoen van vakvaardigheden en om te ervaren te ervaren of de (vakinhoudelijke) aard van de te verrichten werkzaamheden in een reguliere werkomgeving voor de persoon ook passend zijn. De ontwikkelplek ligt in het verlengde van het traject ontwikkellijn, maar de vakvaardigheden worden bij een ontwikkelplek niet (verder) aangeleerd binnen of vanuit de infrastructuur van Avres, maar juist bij een werkgever op de arbeidsmarkt.

Het tweede lid van het artikel geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de ontwikkelplek, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en in een juridische procedure loonbetaling kan afdwingen.

Een ontwikkelplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst:

- Het persoonlijk verrichten van arbeid;
- Het ontvangen van loon of salaris voor de verrichte werkzaamheden; en
- De aanwezigheid van een gezagsverhouding.

Daarnaast wordt gekeken naar een aantal andere 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.

In dat verband heeft de Hoge Raad bepaald dat er bij ontwikkelplekken 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 ontwikkelplek in geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten, of een premie worden toegekend

Het feit dat er bij een ontwikkelplek geen sprake is van een arbeidsrechtelijke verhouding volgt ook uit de tweede volzin van het tweede lid, waarin is bepaald dat de werkzaamheden plaatsvinden met behoud van uitkering, zijn met uitzondering van de premie als bedoeld in het zesde lid, onbeloond.

In het derde lid is bepaald dat het dagelijks bestuur de persoon uitsluitend plaatst als de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt

plaatsvindt. Er is geen sprake van verdringing als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van een werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer; of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

De afspraken, rechten (bijvoorbeeld de wijze van begeleiding) en plichten worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen Avres, de betrokken werkgever en de persoon die de werkzaamheden op een ontwikkelplek gaat verrichten.

De looptijd van de voorziening ontwikkelplek bedraagt maximaal zes maanden, met de mogelijkheid tot een verlenging met maximaal zes maanden.

Artikel 11. Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet Avres in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder “het dagelijks bestuur toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten”. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 11 geeft hier invulling aan.

De proefplaats lijkt in zijn aard op een ontwikkelplek. Echter, groot verschil is dat bij de voorziening proefplaats er een duidelijke koppeling is aan een (mogelijk) dienstverband op termijn bij de betreffende werkgever (derde lid onder e), danwel dat een proefplaats als voorziening niet wordt toegekend als een persoon ook zonder proefplaatsing in dienst zou kunnen treden bij de werkgever (lid 4). Met andere woorden: in tegenstelling tot een ontwikkelplek wordt bij de voorziening proefplaats het aspect van een (mogelijke) toekomstige arbeidsrechtelijke verhouding bij de betreffende werkgever uitdrukkelijk meegewogen.

Artikel 12. Scholing

Scholing kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkelingsaanpak. Het kan hier gaan om kortdurende cursussen, specifiek gericht op ontwikkeling van vaardigheden die benodigd zijn op de weg om arbeid te kunnen verwerven. Bij de inzet van scholing wordt in ieder geval beoordeeld of dit noodzakelijk is voor de kortste aanpak die leidt tot inschakeling in de arbeid.

<u>Startkwalificatie</u>
Onder startkwalificatie wordt verstaan een Havo- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor re-integratie.

<u>Jongeren</u>
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het kader van het door het Rijk bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het vierde lid. Overigens is een dergelijke uitsluiting van voorzieningen niet van toepassing voor jongeren met een arbeidsbeperking.

Scholing in combinatie met Participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de Participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het dagelijks bestuur hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar haar oordeel de krachten en 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. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Verwerven Nederlandse taalvaardigheden

Het verwerven van de Nederlandse taalvaardigheid wordt niet specifiek als re-integratievoorziening aangeboden. Op grond van de Wet inburgering en de Wet Educatie en beroepsvorming bestaan namelijk diverse mogelijkheden voor personen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen om deze vaardigheid te behalen. Wel kan de verwerving van taalvaardigheden onder regie van derden onderdeel uitmaken van een gecombineerde re-integratieaanpak of als re-integratieactiviteit onder regie van derden als vervolgstap richting arbeidsinschakeling.

Artikel 13. Leer-werkaanpak

Het dagelijks bestuur kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, een persoon een leer-werkaanpak aanbieden. Indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk wordt geacht, kan het dagelijks bestuur daarnaast besluiten om gedurende een leer-werkaanpak ook andere ondersteuning aan te bieden. Het aanbieden van een leer-werkaanpak is beperkt tot de doelgroep van jongeren:

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

Dit artikel is feitelijk een vangnet voor de jongeren die op grond van artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet zijn uitgesloten voor toekenning van een re-integratievoorziening (zie ook artikel 12 scholing). Indien naar het oordeel van het dagelijks bestuur er geen alternatieven aanwezig zijn en ondersteuning toch gewenst is, kan aan hen een leer-werkaanpak worden aangeboden. De inhoud van de beoogde leer-werkaanpak is wettelijk niet vastgelegd. Het kan voorzieningen (of elementen daaruit) bevatten die door Avres regulier worden aangeboden aan personen uit de doelgroep, maar ook andere ondersteuning (bijvoorbeeld schulddienstverlening).

Artikel 14. Traject leerroute

In voorkomende gevallen is voor een persoon in het laatste deel van het proces tot het aanvaarden van werk of het aanvaarden van participatieactiviteiten nog een klein beetje extra ondersteuning/begeleiding noodzakelijk. Dit kan zowel vóór het startmoment van de aanvaarding liggen, als daarna. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan een training om meer zelfvertrouwen te krijgen, meer assertief te worden, beter om te kunnen gaan met stressvolle situaties, etc. Dergelijke belemmeringen, die de betreffende persoon zelf wellicht als groot ervaart, zijn naar hun aard echter beperkt in omvang in vergelijking met bijvoorbeeld verslavings-/schulden-/traumaproblematiek. Door gerichte coaching en training kan een kandidaat snel stappen zetten om de belemmeringen die naar hun aard “beperkt” zijn beter te kunnen hanteren.

Uitdrukkelijk is in het tweede lid van dit artikel opgenomen dat de ondersteuning zich niet alleen beperkt tot het moment van voor de aanvaarding. In het kader van nazorg kan het ook gewenst zijn dat ondersteuning en begeleiding nog korte tijd plaatsvindt na het moment van aanvaarding.
Ook aspecten als het opdoen van sollicitatievaardigheden en vitaliteit kunnen onderdeel zijn van een leerroute. De invulling van een leerroute zal voor iedere kandidaat anders zijn, afgestemd op de per-

soonlijke behoefte en dus maatwerk. De duur van een traject leerroute is dan ook variabel en ligt in zijn algemeenheid tussen de zeven en negen dagen.

Artikel 15. Jobfinding

Jobfinding is voor kandidaten die klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat iemand regulier werk aan kan, betrouwbaar is, afspraken nakomt, gemotiveerd is en geestelijke- en lichamelijk in staat is om arbeid te verrichten. Tevens dient iemand te beschikken over een up-to-date CV.

Tijdens het traject jobfinding wordt aan een kandidaat ondersteuning geboden bij het zoeken naar werk op de arbeidsmarkt. Dit kan bestaan uit matching op vacatures, plaatsing op een ontwikkelplek, maar ook het op maat maken van een werkplek door middel van jobcarving.

Als het onderdeel matching wordt ingezet kunnen de volgende aspecten aan de orde komen:
- Kennismakingsgesprek tussen kandidaat en accountmanager werkgevers;
- Actief benaderen werkgevers (door accountmanager) aan de hand van CV en profiel kandidaat;
- Inzet op persoonlijke ontmoetingen werkgever met kandidaat;
- Ondersteuning van kandidaat bij sollicitatiegesprekken met werkgevers;
- Evaluatiegesprek voeren over sollicitatie met werkgever en kandidaat;
- Ondersteuning bespreken arbeidscontract en arbeidsvoorwaarden (indien van toepassing).

Artikel 16. Ontwikkelbaan

De ontwikkelbaan is niet nieuw. Ten tijde van de Wet werk en bijstand maakte deze voorziening reeds onderdeel uit van de re-integratieverordening. Met de invoering van de Participatiewet is deze voorziening uit de verordening verdwenen, omdat er (wettelijk) andere vormen van ondersteuning ter beschikking kwamen. Ondanks dat er met de komst van de Participatiewet andere, nieuwe vormen van ondersteuning zijn ontstaan, zoals loonkostensubsidie, is het denkbaar dat een ontwikkelbaan een oplossing is, als het voor een persoon gewenst is dat hij of zij via een dienstverband aan het werk gaat en daarmee inkomsten verwerft. Om dit laatste mogelijk te maken is de ontwikkelbaan als voorziening sinds 2018 opnieuw in de re-integratieverordening opgenomen.

Het dienstverband wordt gesloten tussen Avres en de betreffende persoon. De werkzaamheden kunnen plaatsvinden binnen de infrastructuur van Avres, maar ook detachering via Avres naar een werkgever behoort tot de mogelijkheden. Bij detachering zal de inlenende werkgever een marktconforme inleenvergoeding verschuldigd zijn aan Avres. De inleenvergoeding is gerelateerd aan de functie/uit te voeren taken en de mate van productiviteit van de werknemer.

Een dergelijke detachering is anders van aard dan de detacheringsbanen als bedoeld in artikel 17 van deze verordening. Bij detachering in het kader van een ontwikkelbaan vindt de detachering via Avres plaats vanuit het dienstverband dat tussen de persoon en Avres bestaat. Bij een individuele of groepsdetacheringsbaan is er geen dienstverband tussen Avres en de persoon, maar wel tussen de persoon en een derde (bijvoorbeeld uitzendbureau of detacheringsbureau). Deze derde detacheert de persoon vervolgens bij een werkgever (zie ook artikel 17).

Doel van het dienstverband is om binnen 2 jaar na aanvang van het dienstverband een baan op de reguliere arbeidsmarkt te bemachtigen. Daarom heeft het dienstverband in eerste instantie een looptijd van maximaal 2 jaar. Indien na 2 jaar (nog) geen zicht is op een baan op de reguliere arbeidsmarkt is verlenging van het dienstverband mogelijk. Tijdens het dienstverband ontvangt de werknemer een loon op basis van het toepasselijke wettelijk minimumloon.

Artikel 17. Individuele en groepsdetachering

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep via een derde een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen, danwel werkzaamheden te verrichten. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waaronder de banen vormgegeven kunnen worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacherings-/uitzendbureau zijn.

In het tweede lid wordt ingegaan op de detacheringsovereenkomst. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. De detachering kan geschieden op individuele basis – of bijvoorbeeld in het kader van een project – ook via groepsdetachering.

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk III. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 3 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Door dit artikel kan de voorziening persoonlijke ondersteuning derhalve ook worden toegekend aan personen die niet behoren tot de doelgroepen geïndiceerden beschut werk, geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

Artikel 19. Voorzieningen specifiek voor de doelgroepen geïndiceerden beschut werk, geïndiceerden Wet banenafspraak die vallen in de doelgroep loonkostensubsidie; en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening

In artikel 18 is expliciet aangegeven dat de voorzieningen uit hoofdstuk III specifiek zijn gericht op de doelgroepen geïndiceerden beschut werk, geïndiceerden Wet banenafspraak en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening. Dit vloeit voort uit de bepalingen van de Participatiewet. Enige uitzondering hierop is de voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk (artikel 18).

Personen uit de doelgroepen geïndiceerden beschut werk, geïndiceerden Wet banenafspraak en niet uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking die geen beroep kunnen doen op een voorliggende voorziening, kunnen daarnaast overigens ook een voorziening krijgen aangeboden zoals beschreven in hoofdstuk II van deze verordening.

Artikel 20. Participatievoorziening beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het dagelijks bestuur verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het dagelijks bestuur, 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). Dit is geregeld in het eerste lid van artikel 20 van deze verordening.

Het eerste lid laat in het midden of de werkzaamheden beschut intern plaatsvinden of bij een derde. De dienstbetrekking zelf dient arbeidsrechtelijk overigens altijd overheidsgerelateerd te zijn en kan niet bij een derde belegd worden. Overheidsgerelateerd betekent niet dat per definitie een dienstverband bij een openbaar lichaam is vereist, dit kan ook bij een privaatrechtelijke rechtspersoon die rechtstreeks is gelieerd aan een overheidsorganisatie. Avres maakt hiervoor gebruik van de Stichting Avres nieuw beschut.

De verplichting tot het aanbieden van beschut werk is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Hiertoe is in artikel 20 het derde lid opgenomen, waarmee tegelijkertijd een plaatsingsplafond wordt ingevoerd.
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.

Het algemeen bestuur kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is het algemeen bestuur, 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.

Ad a wordt geregeld in het tweede lid. Daar worden als voorzieningen genoemd:

- Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
- Uitsplitsing van taken; of
- Aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Ad b wordt geregeld in het vijfde lid. Daar worden als voorzieningen genoemd:

- Arbeidsmatige dagbesteding, als bedoeld in de van toepassing zijnde artikelen van de Wmo-verordening van de deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling Avres, echter niet eerst dan na verkregen instemming van de betreffende gemeente;
- Sociale activering, als bedoeld in artikel 6 van deze verordening;
- Scholing, als bedoeld in artikel 12 van de verordening.

Tenslotte is in het vierde lid een bepaling opgenomen dat het dagelijks bestuur regels moet stellen over de volgorde van plaatsing op een dienstbetrekking voor het geval er een wachtlijst zou ontstaan omdat er meer geïndiceerden zijn dan beschikbare dienstbetrekkingen.

Feitelijk wordt aan het derde, het vierde en het vijfde lid onder b. door de deelnemende gemeenten aan de GR inmiddels invulling gegeven door samen met Avres het dienstverband wachtlijstbanen aan te bieden. Dit dienstverband wordt ingezet voor personen die wel zijn geïndiceerd, maar nog niet in aanmerking komen voor een door het ministerie gefinancierd dienstverband, omdat er meer geïndiceerde personen dan gefinancierde banen zijn. Een wachtlijstbaan is overeenkomstig een dienstverband beschut werk, echter deze wordt deels gefinancierd door de gemeenten.
Het Rijk financiert ieder jaar meer banen beschut werk (=groeimodel). Bij nieuwe beschikbare dienstverbanden beschut werk, wordt aan de persoon die een dienstverband wachtlijstbanen heeft vervolgens een dienstverband beschut werk aangeboden.

Artikel 21. Aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Het eerste 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, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Verder is in het eerste lid bepaald dat de loonkostensubsidie zowel ambtshalve als op aanvraag kan worden verstrekt. Bij een ambtshalve aanvraag is reeds een indicatiestelling voorhanden en is duidelijk dat de persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het doelgroepregister biedt hierover de noodzakelijke duidelijkheid en het bepalen of de persoon tot de doelgroep behoort, hoeft dan niet alsnog te worden vastgesteld.
Bij een aanvraag loonkostensubsidie is die duidelijkheid nog niet. Of de persoon vervolgens tot de doelgroep behoort - en naar aanleiding daarvan een loonkostensubsidie kan worden verstrekt - kan volgens het vijfde lid slechts op 2 manieren plaatsvinden:

a. Er is op voorhand een indicatie Wet banenafspraak of indicatie beschut werk, welke is vastgesteld door het UWV (registratie in het doelgroepregister heeft bijvoorbeeld nog niet plaatsgevonden;
b. Via een loonwaardemeting in het kader van de praktijkroute voor personen, uiterlijk binnen zes maanden na aanvang van het dienstverband.

Het tweede lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het dagelijks bestuur 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.

Het zesde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde bij een aanvraag wordt vastgesteld

Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die Pro/Vso-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 23. (Aanvraag)proces persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de (aanvraag)procedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kunnen hetzij ambtshalve danwel via een aanvraagprocedure worden verstrekt. De aanvraagmogelijkheid is geen verplichting; het dagelijks bestuur kan ook zelf ambtshalve - dat wil zeggen zonder aanvraag - beoordelen wat nodig is, bijvoorbeeld omdat de persoon in het re-integratieproces al bekend is. In de praktijk zal er dan ook veelal sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het dagelijks bestuur zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft in dergelijke gevallen dan ook meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het dagelijks bestuur in geval van een aanvraag moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Overigens is een zelfde zorgvuldigheid vereist in geval van een ambtshalve behandeling

Het artikel 21 vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het dagelijks bestuur voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houdt het dagelijks bestuur rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Dit geldt zowel bij een ambtshalve behandeling als een afhandeling op aanvraag. Als dat nodig is, wint het dagelijks bestuur een specifiek deskundig oordeel in (lid 6).

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

Artikel 24. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

Artikel 25. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan in twee vormen plaatsvinden:

a. Via jobcoaching; of
b. Via interne werkbegeleiding.

Jobcoaching kan zowel in natura ambtshalve of op aanvraag, als via subsidie op aanvraag worden verstrekt (lid 1, juncto lid 3), interne werkbegeleiding alleen in natura (lid 2).

Jobcoaching in natura vindt altijd plaats door middel van de inzet van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeenschappelijke regeling Avres of door middel van de inzet een jobcoach die in opdracht van de gemeenschappelijke regeling op basis van formatieve inhuur deze werkzaamheden verricht (lid 1).

Jobcoaching niet in natura vindt plaats via subsidie door een interne of externe jobcoach, zijnde een jobcoach die geen dienstverband bij de gemeenschappelijke regeling Avres heeft, danwel niet een jobcoach is die in opdracht van de gemeenschappelijke regeling op basis van formatieve inhuur deze werkzaamheden verricht (lid 3). De subsidievoorwaarden die hierbij van toepassing zijn, zijn opgenomen in het jobcoachprotocol, dat als bijlage bij deze verordening is gevoegd.
Avres beschikt over de passende formatie om zelf inhoud en invulling (bijvoorbeeld voldoende gekwalificeerd) te kunnen geven aan de voorziening jobcoaching. Daarom is in het vierde lid bepaald dat bij de verstrekking van jobcoaching als voorziening, het dagelijks bestuur de jobcoaching in natura bij voorrang aanbiedt. In dergelijke gevallen wordt jobcoaching derhalve niet via subsidie verstrekt.

Het vierde 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.

Artikel 26. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Het eerste lid, dat de voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk zowel ambtshalve als op aanvraag kan worden verstrekt, is overeenkomstig het eerste lid van artikel 23.

Het tweede lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk 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, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Het derde lid bevat de basisaspecten waarmee het dagelijks bestuur rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 25 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 27. Jobcoaching

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het dagelijks bestuur 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. Bedoelde eisen zijn vastgelegd in het jobcoachprotocol, dat als bijlage 1 bij deze verordening is gevoegd.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningsplicht. Dit heeft betrekking op het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching. De duur en intensiteit van jobcoaching is maatwerk, echter als zodanig wel te categoriseren in een aantal begeleidingsregimes. Deze begeleidingsregimes zijn eveneens vastgelegd in het jobcoachprotocol, zoals dit is bijgevoegd als bijlage 1 bij deze verordening.

Het derde lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van de in het tweede lid bedoelde begeleidingsregimes. 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.

Artikel 28. Jobcoaching in natura

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door de inzet van jobcoaching in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt verder dat in de verordening moet worden geregeld hoe dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur kenbaar wordt gemaakt. Het dagelijks bestuur 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 Avres. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het dagelijks bestuur vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen. De tarieven die het dagelijks bestuur voor het kalenderjaar 2023 hanteert zijn opgenomen in het jobcoachprotocol, zoals dat in bijlage 1 van deze verordening is bijgevoegd.

Het vierde lid maakt transparant dat het dagelijks bestuur de in de verordening gestelde eisen nader uit kan werken in beleidsregels.

Met het vijfde lid wordt duidelijk gemaakt dat het dagelijks bestuur 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 30. Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning bij werk. Naast Jobcoaching is ook interne werkbegeleiding een mogelijke vorm van ondersteuning. In artikel 25 is al opgenomen dat deze vorm van persoonlijke ondersteuning alleen in natura wordt aangeboden. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan een “Harrie-training” (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20) die door Avres wordt aangeboden.

Artikel 31. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, kan bereiken. Dit

artikel regelt in het eerste lid onder welke voorwaarden dit mogelijk is. Een vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt

In het tweede lid is aangegeven dat het uitgangspunt voor een passende werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratie-activiteiten plaatsvinden, met zich meebrengt dat een persoon zich daar zelfstandig of gebruikmakend van het openbaar vervoer naar toe kan verplaatsen. Dit is ook in lijn met hetgeen in artikel 2, tweede lid is gesteld dat aan een persoon een voorziening of ondersteuning wordt verstrekt die het meest passend/doeltreffend is. Indien een persoon derhalve zich (vooralsnog) niet zelfstandig of gebruik makend van het openbaar vervoer naar een werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, kan verplaatsen, dan wordt die in (beginsel) dus niet als passend beschouwd. Er zal in dergelijke situaties dan ook naar een werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, worden gezocht die wel zelfstandig of gebruik makend van het openbaar vervoer kan worden bereikt en daarmee passend is.

Het bovengenoemde uitgangspunt is echter niet absoluut (vgl. het woord in beginsel). Er kunnen immers omstandigheden zijn, danwel sprake zijn van dusdanige beperkingen bij de persoon, dat een alternatief niet voorhanden is. Alsdan wordt de werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden, passend beschouwd en kan uiteraard een vervoersvoorziening worden toegekend. Dit kan ook een tijdelijk karakter hebben (lid 3).

Soms is het voor een persoon vooralsnog niet mogelijk om zich zelfstandig of gebruik makend van het openbaar vervoer naar een werkplek, proefplaats, opleidingslocatie, stageplek of andere fysieke omgeving, waarin werkzaamheden/re-integratieactiviteiten plaatsvinden te begeven, maar blijkt bijvoorbeeld uit diagnose dat dit op termijn wel mogelijk zal zijn, bijvoorbeeld door middel van een training en een begeleiding om dit aan te leren (lid 4). Om een periode van training en begeleiding te overbruggen, kan in dergelijke situaties ook tijdelijk een vervoersvoorziening worden verstrekt.

Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt.

De verordening biedt het dagelijks bestuur de mogelijkheid om nadere beleidsregels te ontwikkelen voor het verstrekken van een vervoersvoorziening onder aftrek van een eigen bijdrage in de kosten van het vervoer. Met deze bepaling wordt aan het dagelijks bestuur de mogelijkheid geboden om aan te sluiten bij de huidige uitvoeringspraktijk binnen Avres. Ook voor de (collectieve) vervoersvoorzieningen voor de medewerkers die onder de doelgroep SW vallen, is een eigen bijdrage van toepassing.

Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap.

Dit artikel regelt dat het dagelijks bestuur de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon.

De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de bepalingen zoals opgenomen in de artikelen 3 en 22 tot en met 24.

Artikel 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.
Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de bepalingen zoals opgenomen in de artikelen 3 en 22 tot en met 24. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het dagelijks bestuur worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Het dagelijks bestuur kan de wijze waarop het de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaalt in beleidsregels verder uitwerken

Artikel 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het dagelijks bestuur kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. Uitgangspunt bij verstrekking is de goedkoopst adequate voorziening.

Artikel 35. Plaatsingsbonus werkgever

In dit artikel wordt de plaatsingsbonus voor een werkgever beschreven. Een dergelijke plaatsingsbonus kan voor een werkgever een prikkel zijn om een (mogelijke) baan eerder open te stellen voor een persoon uit de doelgroep en deze vervolgens een dienstverband aan te bieden.

Het verlenen van een plaatsingsbonus aan een werkgever is met name bedoeld als compensatie voor een aantal mogelijke (extra) kosten en risico's die hij/zij aangaat bij het in dienst nemen van een persoon die behoort tot de doelgroep. Daarbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan verminderde productiviteit bij de aanvang van het dienstverband.

De plaatsingsbonus werkgever wordt niet toegekend als de werkgever (via de betreffende persoon) aanspraak kan maken op loonkostensubsidie of deze persoon een dienstverband SW, beschut werk of wachtlijstbanen bij Avres heeft. In dergelijke situaties vindt er namelijk al een compensatie voor de werkgever plaats voor de verminderde loonwaarde van de persoon. Samenloop is derhalve niet mogelijk.

Om in aanmerking te kunnen komen voor een plaatsingsbonus moet de werkgever aan de betreffende persoon een dienstverband aanbieden waarbij deze persoon maandelijks minimaal een netto salaris ontvangt dat gelijk is of hoger ligt dan de voor hem/haar van toepassing zijnde bijstandsnorm. Het gaat daarbij dan om een onafgebroken dienstverband van minimaal zes maanden. Uitbetaling van het eerste deel van de plaatsingsbonus van € 2.000,-- vindt plaats eerst na afloop van deze periode van zes maanden, na overhandiging van een kopie van de arbeidsovereenkomst en de betreffende loonstroken. Daarop volgend kan nog een bedrag van € 2.000,-- worden uitbetaald, als de arbeidsovereenkomst aansluitend nogmaals (onafgebroken) zes maanden voortduurt. De hoogte van de plaatsingsbonus bedraagt daarmee per dienstverband maximaal € 4.000,--. Na afloop van de twaalf maanden bestaat er geen verder recht.

Artikel 36. Individueel vrij besteedbaar budget

Uiteindelijk is het traject van re-integratie en arbeidstoeleiding maatwerk. Hoewel door de (combinatie van) voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen dit maatwerk vrijwel altijd geboden kan worden, zullen er altijd specifieke situaties blijven waarvoor dit niet geldt. Het betreft dan wel uitdrukkelijk uitzonderingsgevallen. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan intensive persoonlijke begeleiding in een aanpak gericht op werk in combinatie aanwezige psychische problematiek of korte cursussen met concreet uitzicht op betaald werk. Ook het tijdelijk toekennen van verwervingskosten kan betekenen dat op korte termijn uitstroom uit de uitkering mogelijk wordt gemaakt. In dergelijke specifieke gevallen kan een vrij besteedbaar budget ten behoeve van voorzieningen of ondersteuning voor die persoon een uitkomst bieden.

Artikel 37. Hardheidsclausule

Behoeft geen toelichting.

Artikel 38. Citeertitel

Behoeft geen toelichting.

Artikel 39. Intrekking oude verordening, overgangsbepalingen en inwerkingtreding

Via het eerste lid wordt de verordening loonkostensubsidie Participatiewet Avres 2016 ingetrokken. De verplichting om voor het instrument loonkostensubsidie een afzonderlijke verordening op te stellen is namelijk uit de wet verdwenen. Het instrument loonkostensubsidie is nu in artikel 21 in deze verordening opgenomen.

De overige bepalingen behoeven geen verdere toelichting.