

Raadsbesluit	
Datum vergadering:	18 april 2024
Agendapunt:	18
Onderwerp:	Re-integratieverordening Participatiewet Bernheze 2024

De raad van de gemeente Bernheze besluit op basis van het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 20 februari 2024;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a. c. d. en e. en tweede lid en 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet;

Re-integratieverordening Participatiewet Bernheze 2024

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze verordening verstaan we onder:

<i>College</i>	: College van burgemeester en wethouders gemeente Bernheze;
<i>Doelgroep</i>	: Personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
<i>Grote afstand tot de arbeidsmarkt</i>	: Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
<i>Interne werkbegeleiding</i>	: Door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemers 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;
<i>IOAW</i>	: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
<i>IOAZ</i>	: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
<i>Jobcoaching</i>	: Door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan werknemers met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
<i>Korte afstand tot de arbeidsmarkt</i>	: Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
<i>Overige voorzieningen</i>	: Voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
<i>Persoonlijke ondersteuning bij werk</i>	: 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;
<i>Preferent proces loonkostensubsidie</i>	: Een preferent proces voor de administratieve uitvoering van loonkostensubsidie maakt het voor werkgevers makkelijker en

	aantrekkelijker om mensen via dit instrument aan het werk te helpen.
<i>Sociale activering</i>	: Het aanbieden van zinvolle activiteiten die de inwoner dichterbij werk kan brengen. Vrijwilligerswerk is hier een voorbeeld van.
<i>Voorziening</i>	: Door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
<i>Werkgever</i>	: Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende de overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
<i>Werknemer</i>	: 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;
<i>Wet</i>	: Participatiewet.

Artikel 2 Doelgroepen

Het college ondersteunt de volgende groepen inwoners op weg naar werk en participatie:

- inwoners met een gemeentelijke uitkering die niet op eigen kracht en met de hulp van het sociale netwerk, uitzendbureaus en andere organisaties de weg naar werk kunnen vinden;
- inwoners die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties zoals UWV, SVB of werkgevers. Per hulpvraag beoordeelt het college of er ondersteuning kan worden gegeven;
- jongeren tot 27 jaar die geen werk en geen havo-diploma of mbo-diploma vanaf niveau 2 hebben (startkwalificatie). Het college helpt hen een passende opleiding, traject of passend werk te vinden of leidt hen naar hulpverlening of zorg.

Artikel 3 Samenwerking

- Het college werkt onder andere samen met UWV, gemeenten in de regio en andere organisaties om inwoners te ondersteunen bij het vinden van passend werk of participatie.
- Het college ondersteunt werkgevers die inwoners, die onder de doelgroep van de gemeente vallen, werk aanbieden.

Artikel 4 Budget

Het college kan voor de verschillende soorten voorzieningen budgetplafonds vaststellen. Een budgetplafond is het maximale bedrag dat het college aan een bepaalde soort voorziening uitgeeft. Voor wettelijke loonkostensubsidie en beschut werk kan geen budgetplafond worden vastgesteld.

Hoofdstuk 2 Voorzieningen

Artikel 5 Algemene bepalingen over voorzieningen

- Het college stemt de hulp aan de inwoner af op zijn positie op de arbeidsmarkt.
- Het college biedt ondersteuning aan in de vorm van een voorziening. Het doel daarvan is het vinden of behouden van passend werk.

3. Het college beoordeelt per persoon welke voorziening wordt ingezet en voor hoe lang. Daarbij kijkt het college naar een aantal zaken, zoals de omstandigheden van de inwoner, zijn eventuele beperkingen, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen en of er bij de gemeente voldoende budget beschikbaar is.
4. In een plan van aanpak legt het college vast welke ondersteuning de inwoner krijgt en wat van belang is voor die ondersteuning. Ook wordt vastgelegd welke afspraken er met de inwoner zijn gemaakt over de ondersteuning en over wat de inwoner zelf doet om eerder aan werk te komen.
5. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de inwoner voor wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de inwoner onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de inwoner een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
6. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de inwoner die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de inwoner die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de inwoner die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de inwoner die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de inwoner die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de inwoner die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 6 Beschut werk

1. Het college biedt een inwoner een beschutte werkplek aan als het UWV heeft vastgesteld dat deze inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die inwoner. Daarbij gelden de voorwaarden die in de Participatiewet zijn genoemd.
2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken een veilige werkplek te bieden.
3. Het college zet zich ervoor in dat het aantal beschutte werkplekken, dat de gemeente volgens het rijk jaarlijks moet realiseren, gerealiseerd wordt.
4. Het college biedt de volgende voorzieningen aan, zodat een inwoner beschut kan werken:
 - a. aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken;
 - c. aanpassingen in het werktempo, de werktijden of de werkbegeleiding.
5. Het college kan inwoners, die in aanmerking komen voor beschut werk, een voorziening aanbieden die de stap naar beschut werk makkelijker maakt. Het gaat om de volgende voorzieningen:
 - a. ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding;
 - b. sociale activering;
 - c. scholing;
 - d. persoonlijke ondersteuning;

- e. schuldhulpverlening.

Artikel 7 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan een inwoner die behoort tot de doelgroep persoonlijke ondersteuning aanbieden die nodig is om de stap te zetten naar betaald werk.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk worden de volgende voorwaarden gehanteerd:
 - a. de inwoner behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en is minimaal achttien jaar oud, tenzij de inwoner Voortgezet Speciaal Onderwijs/ Praktijkonderwijs heeft gevolgd;
 - b. de inwoner kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - d. de kosten van de voorziening(en) zijn proportioneel, dat wil zeggen dat de investering moet opwegen tegen de opbrengsten.
3. Een aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk kan worden ingediend bij het college door de inwoner of zijn werkgever.
4. Het college bepaalt de vorm en de duur van de persoonlijke ondersteuning.

Artikel 8 Jobcoach of interne werkbegeleider

1. Het college kan een inwoner op de werkplek een externe jobcoach aanbieden, als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.
2. Het college kan, op aanvraag, de werkgever een vergoeding geven voor begeleiding door een externe jobcoach, interne jobcoach of een interne werkbegeleider als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.
3. De aanvraag voor hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider moet binnen 26 weken na de start van de arbeidsovereenkomst zijn ontvangen, tenzij op het moment van de start van de arbeidsovereenkomst de noodzaak voor ondersteuning nog niet bekend kon zijn.
4. Wanneer de aanvraag voor jobcoaching door de werkgever gedaan wordt, moet werknemer op de hoogte zijn van de aanvraag en instemmen met de inzet van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
5. Het doel van de jobcoach of de interne werkbegeleider is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen en waar mogelijk zichzelf te ontwikkelen.
6. De jobcoach of interne werkbegeleider stemt de leerdoelen met de werknemer en de werkgever af en legt dit vast in een plan van aanpak.
7. Het college stemt met de werkgever en werknemer de wijze waarop de ondersteuning wordt geboden, de intensiteit in duur en aantal uren af en legt dit vast in een beschikking aan de werkgever.

Artikel 9 Loonkostensubsidie

1. Het college kent de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie toe als de inwoner wel kan werken maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. Het doel van deze voorziening is om werkgevers te stimuleren kwetsbare inwoners in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
3. Het college stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek is wordt zijn loonwaarde vastgesteld. Dit wordt gedaan door een landelijk erkende methodiek op de werkplek. De loonkostensubsidie aan de werkgever wordt op deze loonwaarde afgestemd op basis van het wettelijk minimumloon.
4. Wanneer een werkgever of werknemer een aanvraag indient, voor wettelijke loonkostensubsidie bevestigt het college de aanvraag schriftelijk. Wanneer een werknemer een aanvraag indient, ontvangt de werkgever ook een bevestiging. Wettelijke loonkostensubsidie moet binnen zes maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst worden aangevraagd.

5. Een aanvraag voor wettelijke loonkostensubsidie wordt, als de inwoner nog niet behoort tot de doelgroep, ook behandeld als een aanvraag om vast te stellen of de inwoner tot de doelgroep behoort. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van het dienstverband, wordt de beoordeling of de inwoner tot de doelgroep behoort gedaan door het college en die bepaald of het middel praktijkroute van toepassing is.
6. De loonwaarde wordt binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag vastgesteld, tenzij in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie wordt toegekend. Hierbij geldt dat opname in het doelgroepenregister pas van toepassing is na vaststellen van de loonwaarde inclusief de no-riskpolis.
7. Het college gebruikt bij het verstrekken van de wettelijke loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie.

Artikel 10 Proefplaats

1. Het college kan een inwoner bij wijze van proef tijdelijk en met behoud van uitkering laten werken bij een werkgever.
2. Het doel van de proefplaats is om werkgevers te helpen een beeld te krijgen van de geschiktheid van de inwoner voor het werk, maar ook om te kijken of de functie kan worden aangepast zodat deze goed bij de inwoner past.
3. Een voorwaarde is dat de proefplaats leidt tot een dienstverband van minimaal zes maanden zonder proeftijd als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.
4. De proefplaats is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de proefplaatsing. Als de proefplaats niet wordt omgezet in een dienstverband legt de werkgever uit wat hij heeft gedaan om de inwoner te begeleiden en waarom de inwoner geen dienstverband krijgt.
5. Een proefplaats duurt maximaal twee maanden met een werkweek van maximaal 40 uur. Deze termijn kan worden verlengd met maximaal 4 maanden als dat nodig is om een goed beeld te krijgen van de mogelijkheden van de inwoner.
6. De proefplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de inwoner. Daarin worden het doel van de proefplaatsing opgenomen, hoelang de proefplaats duurt, wat de werkzaamheden en de werktijden zijn en hoe de begeleiding plaatsvindt.
7. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
8. De werkgever zorgt voor een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering.
9. Een proefplaats kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde inwoner bij dezelfde werkgever een werkstage is ingezet.
10. Het college kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting uitvoeren.
11. De proefplaats wordt vastgesteld in een proefplaats-overeenkomst met daarin het doel en de duur van de proefplaats.

Artikel 11 Werkstage

1. Het college kan een inwoner die weinig kans heeft op werk, een werkstage aanbieden. Deze werkstage wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de inwoner.
2. Het doel van de werkstage is om inwoners, met behoud van uitkering, op een werkplek werkervaring op te laten doen en/of te leren functioneren in een werkomgeving.
3. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
4. De werkstage is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de werkstage. De werkgever zorgt ervoor dat de inwoner meer vaardigheden of kennis van het vakgebied opdoet.
5. De werkstage wordt vastgelegd in een plan van aanpak dat het college in overleg met de inwoner maakt. Met de werkgever wordt een overeenkomst vastgelegd met welk doel de werkstage heeft, wat de werkzaamheden zijn, begin- en einddatum, afspraken over onkostenvergoedingen, verzekeringen en hoe de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt vastgelegd waarom er geen sprake is van verdringing (oneerlijke concurrentie).

6. Het aantal gewerkte uren in een werkstage bedraagt niet meer dan 40 uur per week. Een werkstage duurt maximaal drie maanden en kan éénmalig met drie maanden worden verlengd.

Artikel 12 Scholing

1. Het college kan een inwoner, die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden, als die scholing nodig is om de stap naar werk voor een langere periode te maken.
2. Het college bepaalt de vorm en de duur van de scholing.
3. Het scholingsaanbod wordt vastgelegd in een plan van aanpak met daarin het doel en de duur van het scholingstraject.

Artikel 13 Indienstnemingssubsidie

1. De gemeente kan een werkgever die een inwoner in dienst neemt een subsidie geven.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een kleine kans op werk in dienst te nemen en extra kosten die werkgevers maken voor het begeleiden van deze inwoners te vergoeden.
3. De indienstnemingssubsidie bedraagt eenmalig € 500 per kalenderjaar.
4. De werkgever moet in ieder geval voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden;
 - b. de werknemer ontvangt loon hoger dan de bijstandsnorm.

Artikel 14 Sociale activering

1. Het college kan een inwoner, die weinig kans heeft op werk, zinvolle activiteiten aanbieden die de inwoner dichterbij werk brengt. Dit heet sociale activering. Vrijwilligers werk is hier een voorbeeld van.
2. Het doel van sociale activering is om inwoners te helpen weer grip op hun leven te krijgen, sociale contacten op te bouwen en moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen.
3. Het college biedt de activiteiten aan als hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. De activiteiten worden vastgelegd in een plan van aanpak met een doel en duur van de activiteit.

Hoofdstuk 3 Andere voorzieningen en vergoedingen

Artikel 15 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.

Artikel 16 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende virtuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 17 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de inwoner 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.

Artikel 18 Nazorg

Het college zorgt ervoor dat de inwoner die aan het werk gaat, ondersteund en begeleid wordt als dit nodig is om het werk te kunnen doen en behouden.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**Artikel 19 Intrekken oude verordening**

De Participatieverordening 2017 Gemeente Bernheze wordt ingetrokken.

Artikel 20 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Bernheze 2024.

Vastgesteld door de raad van de gemeente Bernheze in zijn openbare vergadering van 18 april 2024.

Leandra Kilian
griffier

Mark de Man
voorzitter

Toelichting op de Re-integratieverordening Bernheze 2024

Er is gekozen voor een algemene verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

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

Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer "Breed offensief" maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

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

Artikel 2. Doelgroepen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen.

Artikel 3 Samenwerking

In de samenwerking staat de inwoner centraal en wordt gewerkt vanuit vertrouwen. De dienstverlening is zowel gericht op het welbevinden van de inwoner als op maatschappelijk rendement en begint met het creëren van de goede randvoorwaarden;

Hoofdstuk 2: Voorzieningen

Artikel 5: Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een inwoner. Al naar gelang de afstand van een inwoner tot de arbeidsmarkt kan een voorziening ook gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats).

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een inwoner. In artikel 5, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Het vijfde lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een inwoner algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt.

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.

Het zesde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 5, zesde lid, van deze verordening.

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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6 Beschut Werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Ongeacht het aantal positieve adviezen van het UWV, zet het college zich in om iedereen van wie het college heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken een dienstverband beschut werk aan te bieden.

Artikel 7 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk aan inwoners 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 5 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.

Artikel 8 Jobcoach of interne werkbegeleider

In dit artikel wordt de voorziening Jobcoaching of nadere werkbegeleider nader ingevuld. Jobcoaching kan toegekend worden in de vorm van een interne jobcoach (jobcoach in dienst bij de werkgever), een externe jobcoach (jobcoach van een externe jobcoachorganisatie) of door een jobcoach van de gemeente zelf.

De beoordeling is maatwerk. De leerdoelen van de in te zetten jobcoaching worden vastgelegd in een plan van aanpak. De uiteindelijke afspraken over de wijze van ondersteuning, intensiteit in duur en aantal uren worden vastgelegd in een beschikking.

Artikel 9 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.

Het vierde lid maakt onder andere 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.

Omdat alleen inwoners die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het vijfde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een inwoner ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.

Artikel 10 Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder het college toestemming verleent aan een inwoner 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. Alleen bij onvoorziene omstandigheden is verlenging mogelijk, omdat wij dus niet willen dat mensen langer dan nodig onbetaald werken.

Om verdringing te voorkomen moet de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie uitspreken dat hij de inwoner bij gebleken geschiktheid, voor hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing minimaal zes maanden in dienst zal nemen.

Artikel 11 Werkstage

Een werkstage of werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring van de inwoner. Er is behoud van uitkering en geen sprake van beloning voor de stage. Terughoudend zijn met het verstrekken van een stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

De werkstage kan meerdere doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een inwoner de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Ook kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een inwoner wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

In het eerste lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkstage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding. Zie hiervoor ook lid 5.

Het tweede lid geeft specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een inwoner claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Artikel 12 Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. In het derde lid is hierdoor bepaald dat het scholingsaanbod wordt vastgelegd in een plan van aanpak met daarin het doel en de duur van het scholingstraject. Het doel van de inzet van een scholing is een verbetering van de uitgangspositie van de inwoner op de arbeidsmarkt.

Artikel 13 Indienstnemingssubsidie

Indien wenselijk kan gekozen worden om een werkgever een subsidie te geven om te stimuleren om een inwoner met een kleine kans op werk in dienst te nemen. Het voldoet aan het criterium dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een inwoner.

Artikel 14 sociale activering

Volgens de huidige Participatiewet dient sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. In de aanstaande herziening van de Participatiewet zullen gemeenten straks beleid moeten ontwikkelen ter bevordering van de zelfstandige maatschappelijk participatie van inwoners. Dit is van belang voor de inwoners voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt op dit moment groot is of zelfs onoverbrugbaar.

Begrip sociale activering:

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden

gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Hoofdstuk 3 Andere voorzieningen en vergoedingen

Artikel 15 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de inwoner zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. 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 16 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de inwoner. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de inwoner.

Artikel 17 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de 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 inwoner. Dit vraagt dus om maatwerk.