Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2027

De raad van de gemeente Etten-Leur;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 3 november 2026;

gelet op artikel 8a, en artikel 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet;

overwegende dat het noodzakelijk is het aanbieden van re-integratievoorzieningen bij verordening te regelen;

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2027.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. wet: Participatiewet;
   b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet;
   e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Etten-Leur;
   f. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
   g. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen;
   h. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde;
   i. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperking-en, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werk-zaamheden uit te voeren;
   j. interne jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een erkende deskundige collega.
   k. externe jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de werkgever ingeschakelde erkende deskundige;
   l. jobcoaching in natura: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de gemeente ingeschakelde erkende deskundige;

m.	interne werkbegeleider:	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;
n.	overige voorzieningen:	voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet;
o.	persoon met een arbeidsbeperking:	persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet;
p.	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;
q.	voorziening:	door het college noodzakelijk geachte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en/of maatschappelijke participatie waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
r.	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;
s.	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.
t.	maatschappelijke participatie	deelname aan maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op zelfredzaamheid en/of deelname aan de samenleving.
u.	mantelzorg:	onbetaalde zorg of ondersteuning die voortvloeit uit een bestaande sociale relatie en die wordt verleend aan een persoon die vanwege ziekte, beperking, psychische of sociale problemen hulp nodig heeft, voor zover deze zorg of ondersteuning de gebruikelijke hulp in de persoonlijke levenssfeer overstijgt.
v.	sociaal domein:	het geheel van gemeentelijke taken en voorzieningen op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugd, werk en inkomen, schuldhulpverlening en aanverwante terreinen, gericht op het bevorderen van participatie, zelfredzaamheid en bestaanszekerheid van inwoners.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten, beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en passende ondersteuning

1. Het college draagt zorg voor een evenwichtige verdeling van de ondersteuning over de personen die behoren tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
2. Het college biedt ondersteuning die is gericht op arbeidsinschakeling en, indien dat (nog) niet mogelijk is, op maatschappelijke participatie. Daarbij houdt het college rekening met de omstandigheden, mogelijkheden en behoeften van de persoon en hanteert het de uitgangspunten van maatwerk, vertrouwen en de menselijke maat.
3. De voorzieningen in deze verordening zijn ingedeeld naar hun primaire doel: a. maatschappelijke participatie; b. ontwikkeling richting arbeidsinschakeling en werk; c. ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking.
4. Het college bepaalt per persoon welke voorziening of combinatie van voorzieningen het meest passend is. De indeling van voorzieningen naar primair doel brengt geen verplichte volgorde in de inzet van voorzieningen met zich mee.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds

1. Het college kan één of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening als genoemd in artikel 23.

Artikel 4 Individuele benadering en integrale ondersteuning

1. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden, functionele beperkingen en zorgtaken van de persoon. Hierbij kan het onder meer gaan om de zorg voor kinderen, mantelzorg, de mogelijkheid dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
2. Het college zorgt, waar nodig, voor integrale ondersteuning en houdt daarbij rekening met andere leefgebieden, zoals zorg, schulden, wonen en welzijn.

Artikel 5 Niet-uitkeringsgerechtigde

1. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden gelden de volgende eisen:
    a. de aanvrager dient zich voor minimaal twintig uur per week beschikbaar te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;
    b. de noodzaak voor ondersteuning dient aanwezig te zijn en wordt door het college vastgesteld;
    c. de ondersteuning dient te allen tijde gericht te zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid;
    d. de aanvrager is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV.
2. De voorzieningen als genoemd in de artikelen 16, 17 en 18 worden niet ingezet voor de niet-uitkeringsgerechtigde met uitzondering van niet-uitkeringsgerechtigden met een doelgroepverklaring in het kader van de baanafspraken.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan het college besluiten de voorziening als genoemd in artikel 16 in te zetten voor de niet-uitkeringsgerechtigde jonger dan 27 jaar afkomstig uit:
    a. het praktijkonderwijs, als bedoeld in de Wet op het voortgezet onderwijs;
    b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in de Wet op de expertisecentra; of

c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a van de Wet educatie en beroepsonderwijs, die niet in staat kan worden geacht tot het volgen van uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs.

4. Geen recht op ondersteuning bestaat voor de niet-uitkeringsgerechtigde, indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het college in voldoende mate bijdraagt aan de re-integratie van de aanvrager.

Hoofdstuk 3 Algemene regels voor voorzieningen

Artikel 6 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie; of
   e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening; of
   f. de persoon bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, jonger is dan zestien jaar.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2^{o} van de wet;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
4. Bij het bepalen van de best passende voorziening houdt het college rekening met de omstandigheden, mogelijkheden en behoeften van de persoon, alsmede met andere voor de persoon beschikbare of passende voorzieningen binnen het sociaal domein en met voorzieningen waarop de persoon aanspraak kan maken op grond van andere wettelijke regelingen. De ondersteuning wordt, voor zover van toepassing, vastgelegd in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.
5. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 tot en met 6 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:

a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling;
d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies;
e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
f. het vragen van een eigen bijdrage;
g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

6. De algemene subsidieverordening van de gemeente Etten-Leur is niet van toepassing op de aanspraak op financiële middelen die voortkomen uit de toepassing van deze verordening.

Artikel 7 Overige re-integratievoorzieningen en voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen en voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie.

Artikel 8 Geen verdringing

1. Het college biedt een voorziening uitsluitend aan indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
2. Het college weigert of beëindigt een voorziening indien niet aan het eerste lid wordt voldaan.

Artikel 9 Naleving van afspraken

1. Het college bevordert dat afspraken worden nagekomen door middel van begeleiding en ondersteuning.
2. Indien afspraken niet of onvoldoende worden nagekomen, onderzoekt het college samen met de inwoner de oorzaken en de haalbaarheid van de gemaakte afspraken.
3. Indien de inwoner verwijtbaar onvoldoende meewerkt, kan het college maatregelen treffen overeenkomstig artikel 18 van de Participatiewet en de gemeentelijke maatregelverordening.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie

Artikel 10 Maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen bij maatschappelijke participatie indien arbeidsinschakeling niet mogelijk is, zowel met een aanbod tot maatschappelijke participatie als bedoeld in het tweede lid, als bij een eigen initiatief van de persoon.
2. De ondersteuning bestaat uit:
   a. activiteiten of voorzieningen die gericht zijn op deelname aan het maatschappelijk leven om sociaal isolement te voorkomen en/of te doorbreken en/of zelfredzaamheid te vergroten zoals cursus, training, mantelzorg, vrijwilligerswerk, deelname aan sociale netwerken, activiteiten in de wijk etc.; of
   b. het verstrekken van informatie en advies over participatiemogelijkheden, het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling, het wijzen op bestaande initiatieven en activiteiten waaraan de persoon kan deelnemen, of het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen voor participatie, indien arbeidsinschakeling niet mogelijk is.

3. Het college stemt de aard, inhoud, duur en intensiteit van de activiteiten af op de mogelijkheden, capaciteiten en het ontwikkelperspectief van de persoon en geeft daarbij ruimte aan diens eigen regie en initiatief.
4. Bij het bepalen van de noodzakelijke ondersteuning houdt het college rekening met reeds verrichte maatschappelijke activiteiten, waaronder mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Artikel 11 Vergoeding van noodzakelijke kosten bij maatschappelijke participatie

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor kosten die noodzakelijk zijn om deel te nemen aan activiteiten gericht op maatschappelijke participatie.
2. Kosten zijn noodzakelijk als:
   a. de kosten rechtstreeks verband houden met de activiteit;
   b. de kosten redelijkerwijs nodig zijn om deelname mogelijk te maken;
   c. zonder vergoeding deelname niet of niet goed mogelijk is; en
   d. er geen passende en toereikende voorliggende voorziening beschikbaar is.
3. Bij de beoordeling van de noodzaak betrekt het college in ieder geval:
   a. de persoonlijke omstandigheden van de persoon;
   b. het doel van de activiteit;
   c. de goedkoopst adequate oplossing; en
   d. de verhouding tussen de kosten en de bijdrage aan participatie, ontwikkeling of een stabiele leefsituatie.
4. De vergoeding wordt niet verstrekt voor kosten die algemeen gebruikelijk zijn of die redelijkerwijs voor rekening van de persoon zelf kunnen blijven.

Hoofdstuk 5 Voorzieningen gericht op (ontwikkeling naar) arbeidsinschakeling

Artikel 12. Maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen bij maatschappelijke participatie gericht op ontwikkeling naar arbeidsinschakeling, zowel met een aanbod tot maatschappelijke participatie als bedoeld in het tweede lid, als bij een eigen initiatief van de persoon.
2. De ondersteuning bestaat uit:
   a. activiteiten of voorzieningen die gericht zijn op deelname aan het maatschappelijk leven met als doel op termijn ontwikkeling richting arbeidsinschakeling; of
   b. het verstrekken van informatie en advies over participatiemogelijkheden, het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen richting ontwikkeling en arbeidsinschakeling, het wijzen op bestaande voorzieningen en activiteiten waaraan de persoon kan deelnemen of het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen, ter bevordering van ontwikkeling arbeidsinschakeling.
3. Het college stemt de aard, inhoud, duur en intensiteit van de activiteiten af op de mogelijkheden, capaciteiten en geven daarin ruimte voor de eigen regie van de persoon.

Artikel 13 Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem 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 twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.

2. Het doel van een proefplaats is de inschakeling van de 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 college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
    c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
    d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
    e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 6.

Artikel 14 Werkstage

Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
    a. behoort tot de doelgroep, en
    b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Artikel 15 Scholing

Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep scholing of opleiding aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.

Artikel 16 Detachering

Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden in de vorm van een detacheringsbaan, waarbij betrokkene voor het verrichten van de werkzaamheden wordt geplaatst bij een derde.

Artikel 17 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college biedt de persoon die minimaal zes maanden werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 15 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Geen aanspraak op een premie als genoemd in het derde lid bestaat indien de gemiddelde inzet gedurende de periode genoemd in het derde lid minder bedraagt dan 4 uren per week.

Artikel 18 Incidentele loonkostensubsidie

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van specifieke doelgroepen.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening bedoeld in het eerste lid. Voor zover deze nadere regels worden opgesteld, hebben deze in ieder geval betrekking op:
   a. de specifieke doelgroepen waarvoor incidentele loonkostensubsidie kan worden verleend;
   b. de hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie;
   c. het recht op de incidentele loonkostensubsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
   d. de wijze van betaalbaar stellen;
   e. het maximaal aantal te verstrekken incidentele loonkostensubsidies per werkgever.
3. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 19 Uitstroompremie

Het college kan een uitstroompremie toekennen voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en er daardoor niet langer recht op algemene bijstand bestaat.

Artikel 20 Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Artikel 21 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 6.3 en 6.4.

Hoofdstuk 6 Voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

Paragraaf 6.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 22 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college 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, bedoeld in artikel 6, onderdeel e, van de wet. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college 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.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a van de wet.
4. Het college stelt binnen 16 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.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 6.2 Beschut werk

Artikel 23 Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, en deze persoon:
   a. behoort tot de doelgroep, of
   b. een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Het college biedt alleen een voorziening beschut werk aan als het UWV in een advies heeft aangegeven dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
3. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende ondersteunende voorzieningen:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en kan bepalen hoeveel plekken boven de taakstelling, zoals vastgesteld bij ministeriële regeling als genoemd in artikel 10b, lid 4 van de wet, gerealiseerd worden.

Paragraaf 6.3 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 24 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college 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, of heeft VSO/PRO-onderwijs 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 college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de [maatschappelijke] opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 25 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college 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.
7. Op basis van het onderzoek neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 26 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Paragraaf 6.4 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 27 Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 28 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden 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.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.
3. In afwijking van het eerste lid kan het college persoonlijke ondersteuning bij werk toekennen indien:
   a. de noodzaak voor die ondersteuning als gevolg van gewijzigde omstandigheden na aanvang van het dienstverband is ontstaan; of
   b. na beëindiging van een eerdere periode van ondersteuning opnieuw een aantoonbare noodzaak voor die ondersteuning ontstaat.

Artikel 29 Interne Jobcoaching

1. Een interne jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
   - een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; en
   - een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en succesvol afgerond.
2. Bij de inzet van de interne jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Voor de interne jobcoaching wordt een vast maximaal bedrag gehanteerd dat door het college in nadere regels vastgesteld wordt.
3. De op grond van lid 2 vastgestelde bedragen gelden bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne jobcoaching naar rato bijgesteld.
5. Een interne jobcoach kan worden ingezet:
   a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
   b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
6. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.
7. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
8. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het zesde lid.

9. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 8, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij ‘jaar 2’.

Artikel 30 Externe Jobcoaching

1. Een externe jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseis:
   - erkenning door het UWV op grond van het meest actuele ‘Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024’.
2. Bij de inzet van de externe jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Het college stelt de te hanteren tarieven in nadere regels vast.
3. Een externe jobcoach kan worden ingezet:
   a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
   b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.
5. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
6. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het vierde lid.

Artikel 31 Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 24 tot en met 30 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 32 Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag een vergoeding voor het organiseren van interne en/of externe jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een vergoeding voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 24 tot en met 30, 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 vergoeding wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college 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.

Artikel 33 Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de

aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor één of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. Het college kan nadere regels stellen over interne werkbegeleiding.

Paragraaf 6.5 Overige voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

Artikel 34 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer, en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt. Hierbij wordt een afweging gemaakt of de vervoersvoorziening noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening vanuit de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 35 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen

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

Artikel 36 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken en dit meerwaarde creëert in de werksfeer.
2. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 37 Werkplekaanpassing

1. Het college kan een vergoeding verstrekken aan een werkgever die een dienstbetrekking van tenminste zes maanden aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep.
2. De vergoeding wordt verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de werkplek.
3. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.

Hoofdstuk 7 Van school naar duurzaam werk

Artikel 38 Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

1. Het college bevestigt binnen twee weken de ontvangst van een verzoek om informatie, ondersteuning of een voorziening gedaan door het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, school voor praktijkonderwijs, als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020 of een instelling of een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra.
2. Als de reactie op het verzoek geen beschikking, als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, inhoudt, reageert het college binnen zes weken op het verzoek en deelt deze reactie schriftelijk mee aan het bevoegd gezag, bedoeld in het eerste lid, en aan de persoon op wie het verzoek betrekking heeft.

Hoofdstuk 8 Staatssteun

Artikel 39 Staatssteun

1. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie geschiedt de verstrekking op grond van:
   a. hoofdstuk III, deel 6 van de Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard; of
   b de Verordening (EU) nr. 2023/2831 van de Commissie van 13 december 2023 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun.
2. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, wordt de voorziening verstrekt onder de voorwaarde dat de begunstigde onderneming een dossier bijhoudt aan de hand waarvan kan worden geverifieerd of de verleende steun voldoet aan de voorwaarden van de in lid 1 genoemde toegepaste verordeningen.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 40 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening daartoe aanleiding geeft.

Artikel 41 Overgangsrecht

1. Een persoon die op de datum van inwerkingtreding van deze verordening gebruik maakt van een voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2024 behoudt deze voorziening voor de duur waarvoor deze is toegekend.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2024, zoals die gold onmiddellijk voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze verordening, blijft van toepassing op de in het eerste lid bedoelde voorzieningen.
3. Bij een evaluatie, verlenging, herbeoordeling of andere wijziging van een voorziening beoordeelt het college of de voorziening kan worden voortgezet op grond van deze verordening. Vanaf dat moment wordt de voorziening geacht te zijn toegekend op grond van deze verordening.
4. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing indien:

a. de toegekende duur van een tijdelijke voorziening is verstreken;
b. een beëindigingsgrond als bedoeld in artikel 6, derde lid, van toepassing is; of
c. de belanghebbende instemt met omzetting naar een voorziening op grond van deze verordening.

Artikel 42 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2027. Met ingang van deze datum wordt de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2024, zoals vastgesteld bij raadsbesluit van 22 april 2024, ingetrokken.

Artikel 43 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als “Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur 2027“.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Etten-Leur

in zijn openbare vergadering van ……..,

De raad voornoemd,

drs. W.C.M. (Wim) Voeten MBA
griffier

drs. M.C. (Marina) Starmans-Gelijns
voorzitter

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Etten-Leur

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft het college de opdracht om inwoners die tot de doelgroep behoren te ondersteunen bij arbeidsinschakeling en, waar arbeid nog niet of niet langer het passende doel is, bij deelname aan de samenleving. De gemeenteraad stelt hiervoor bij verordening regels. Met deze re-integratieverordening wordt vastgelegd welke kaders gelden voor het aanbieden, weigeren en beëindigen van voorzieningen en op welke wijze het college daarbij rekening houdt met de persoonlijke situatie van inwoners.

De wettelijke grondslag voor deze verordening ligt met name in de artikelen 7 en 8a van de Participatiewet. Artikel 7 beschrijft de verantwoordelijkheid van het college voor de ondersteuning van de doelgroep. Artikel 8a verplicht de gemeenteraad om regels te stellen over ondersteuning en voorzieningen bij verordening. Daarbij gaat het onder meer om het ondersteunen bij arbeidsinschakeling, het aanbieden van voorzieningen, het stellen van regels over scholing, participatieplaatsen, beschut werk, loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning bij werk. Deze bepalingen zijn in deze verordening nader uitgewerkt, zonder dat de verordening alle wettelijke regels herhaalt.

Deze verordening bouwt voort op de bestaande re-integratieverordening en actualiseert het gemeentelijke beleid naar aanleiding van verschillende ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Daarbij zijn met name de wijzigingen als gevolg van de Participatiewet in Balans, het Breed Offensief, de Wet van school naar duurzaam werk en wijzigingen op het gebied van handhaving van belang.

De Participatiewet in Balans beoogt te komen tot een eenvoudiger en mensgerichter stelsel, waarin meer ruimte bestaat voor maatwerk, vertrouwen en professionele afwegingen. Dat betekent dat de ondersteuning niet uitsluitend wordt beoordeeld vanuit de vraag of iemand zo snel mogelijk kan uitstromen naar betaald werk, maar ook vanuit de vraag welke ondersteuning op dat moment realistisch, passend en effectief is. Voor sommige inwoners is betaald werk op korte termijn haalbaar. Voor anderen is maatschappelijke participatie eerst, of blijvend, het meest passende doel.

Maatwerk betekent dat het college per persoon beoordeelt welke voorziening, combinatie van voorzieningen of vorm van ondersteuning nodig is. Daarbij wordt gekeken naar mogelijkheden, belastbaarheid, gezondheid, zorgtaken, mantelzorg, leerbaarheid, motivatie en de aanwezigheid van andere omstandigheden die van invloed kunnen zijn op participatie of arbeidsinschakeling. Het uitgangspunt is niet de standaardroute, maar de passende route.

Vertrouwen betekent dat de verordening ruimte biedt voor eigen initiatief van inwoners en voor professionele afwegingen door de uitvoering. Wanneer een inwoner zelf een activiteit aandraagt die

bijdraagt aan maatschappelijke participatie, ontwikkeling of stabiliteit, wordt deze mogelijkheid betrokken bij de beoordeling van de ondersteuning. Afspraken worden zoveel mogelijk in samenspraak met de inwoner gemaakt. Wanneer afspraken niet worden nagekomen, wordt eerst gekeken naar de oorzaak en naar mogelijkheden om de ondersteuning of afspraken beter te laten aansluiten bij de situatie van de inwoner. Handhaving blijft mogelijk, maar is niet het automatische vertrekpunt.

Eenvoud betekent dat de verordening duidelijke categorieën en algemene kaders bevat. De concrete uitvoering kan, waar nodig, nader worden uitgewerkt in beleidsregels. Hierdoor blijft de verordening overzichtelijk en toegankelijk, terwijl voldoende ruimte bestaat om in individuele situaties passend te handelen.

Een belangrijke inhoudelijke wijziging is de verbreding van de verordening van voorzieningen die uitsluitend zijn gericht op arbeidsinschakeling naar voorzieningen die kunnen zijn gericht op arbeidsinschakeling én maatschappelijke participatie. Maatschappelijke participatie kan een eerste stap zijn richting werk, maar kan ook zelfstandig worden ingezet wanneer arbeidsparticipatie niet mogelijk of niet passend is. Daarmee wordt erkend dat het vergroten van zelfredzaamheid, het tegengaan van sociaal isolement, het verrichten van mantelzorg of vrijwilligerswerk en deelname aan maatschappelijke activiteiten eveneens vormen van betekenisvolle participatie zijn.

Bij de inzet van voorzieningen streeft het college naar een evenwichtige verdeling over de verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet. Daarbij wordt rekening gehouden met mogelijkheden, ondersteuningsbehoefte en persoonlijke omstandigheden van inwoners. Zo wordt voorkomen dat ondersteuning alleen terechtkomt bij inwoners voor wie betaald werk op korte termijn haalbaar is, terwijl ook inwoners met een grotere afstand tot werk of een blijvende ondersteuningsbehoefte passende ondersteuning nodig kunnen hebben.

Om de verordening overzichtelijker en beter toegankelijk te maken zijn de voorzieningen ondergebracht in drie hoofdgroepen: voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie, voorzieningen gericht op ontwikkeling naar arbeidsinschakeling en werk, en voorzieningen voor inwoners met een arbeidsbeperking. Deze indeling helpt om duidelijk te maken welk doel een voorziening heeft, zonder dat sprake is van een vaste volgorde of standaardroute. Het college blijft per inwoner beoordelen welke voorziening of combinatie van voorzieningen passend is.

Uitgangspunt bij alle voorzieningen is dat deze niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of tot een onevenredige beïnvloeding van concurrentieverhoudingen. Voorzieningen zijn bedoeld om inwoners te ondersteunen bij participatie of arbeid en mogen niet tot gevolg hebben dat regulier werk wordt vervangen of dat werkgevers ongelijk worden bevoordeeld.

Daarnaast bevat de verordening bepalingen die voortvloeien uit het Breed Offensief. Het Breed Offensief heeft als doel om de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidsbeperking te versterken en belemmeringen voor arbeidsparticipatie weg te nemen. In de verordening zijn daarom bepalingen opgenomen over onder meer beschut werk, loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning bij werk, jobcoaching, interne werkbegeleiding, vervoersvoorzieningen, intermediaire voorzieningen, meeneembare voorzieningen en werkplekaanpassingen. Deze voorzieningen zijn erop gericht om inwoners met een arbeidsbeperking duurzame kansen op arbeidsparticipatie te bieden en werkgevers te ondersteunen bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.

Verder sluit de verordening aan bij de Wet van school naar duurzaam werk. Door deze wet is ook de doelgroep van artikel 7a van de Participatiewet onderdeel van deze verordening. Het gaat daarbij om jongeren die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van onderwijs naar duurzaam werk of vervolgonderwijs. De verordening bevat daarom ook procedurele bepalingen over verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen en de samenwerking die daarvoor nodig is.

Met deze verordening wordt beoogd een samenhangend en toekomstbestendig kader te bieden voor ondersteuning bij maatschappelijke participatie, arbeidsinschakeling en duurzaam werk, waarbij de mogelijkheden en behoeften van de inwoner centraal staan.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit artikel zijn de begrippen opgenomen die voor de toepassing van de verordening van belang zijn. Begrippen die al in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of andere relevante wetgeving zijn omschreven, worden niet opnieuw gedefinieerd. Zo wordt voorkomen dat de verordening telkens moet worden aangepast wanneer landelijke wetgeving wijzigt.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten, beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling

Dit artikel regelt dat het college zorgt voor een evenwichtige inzet van ondersteuning over de verschillende doelgroepen. Het college moet daarbij niet alleen aandacht hebben voor arbeidsinschakeling, maar ook voor maatschappelijke participatie. Daarmee wordt voorkomen dat ondersteuning uitsluitend wordt gericht op inwoners voor wie betaald werk op korte termijn haalbaar is.

De toevoeging van maatwerk, vertrouwen en de menselijke maat maakt duidelijk dat het college steeds beoordeelt welk doel op dat moment het meest passend is. Dat kan arbeid zijn, maar ook participatie, stabilisatie of ontwikkeling.

Met dit artikel worden de voorzieningen in de verordening in drie hoofdgroepen onderscheiden: maatschappelijke participatie, ontwikkeling naar arbeidsinschakeling en werk, en ondersteuning in verband met een arbeidsbeperking.

De indeling maakt de verordening overzichtelijker en sluit aan bij de verbreding van de ondersteuning. Zij vormt geen vaste route of volgorde. Het college beoordeelt per persoon welke voorziening of combinatie van voorzieningen passend is.

Daarmee blijft maatwerk leidend. Een inwoner kan bijvoorbeeld starten met maatschappelijke participatie, maar ook rechtstreeks ondersteuning richting werk ontvangen of ondersteuning krijgen die verband houdt met een arbeidsbeperking.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds

De gemeente kan, om financiële risico’s te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van de begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dit wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen. Als bij een bepaalde voorziening een plafond is bereikt, zal de gemeente wel moeten bezien om welke andere wijze ondersteuning gegeven kan worden.

Artikel 4 Individuele benadering en integrale ondersteuning

Dit artikel is een kernbepaling van de verordening. Het college stemt voorzieningen en daaraan verbonden verplichtingen af op de persoonlijke omstandigheden, mogelijkheden en behoeften van de inwoner.

De bepaling sluit aan bij de Participatiewet in Balans. Niet de standaardverplichting staat centraal, maar de vraag wat redelijk, haalbaar en passend is. Daarbij wordt rekening gehouden met functionele beperkingen, zorgtaken, mantelzorg, beschut werk, loonkostensubsidie en andere relevante omstandigheden.

Het tweede lid benadrukt de integrale benadering. Problemen op het gebied van schulden, wonen, zorg of welzijn kunnen van invloed zijn op de mogelijkheid om te participeren of te werken. Daarom kan afstemming met andere leefgebieden nodig zijn.

Artikel 5 Niet-uitkeringsgerechtigde

Dit artikel regelt onder welke voorwaarden niet-uitkeringsgerechtigden ondersteuning kunnen krijgen. De gemeente heeft ook voor deze groep een re-integratieverantwoordelijkheid op grond van de Participatiewet.

Voor niet-uitkeringsgerechtigden geldt dat ondersteuning gericht moet zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid. Daarnaast moet de noodzaak van ondersteuning door het college worden vastgesteld. Voorliggende voorzieningen gaan voor wanneer deze voldoende bijdragen aan re-integratie.

Hoofdstuk 3 Algemene regels voor voorzieningen

Artikel 6 Algemene bepalingen over voorzieningen

Dit artikel bevat de algemene kaders voor het aanbieden, weigeren en beëindigen van voorzieningen. De bestaande toelichting bij de oude algemene bepaling blijft in hoofdzaak relevant, maar is aangepast aan de verbreding naar maatschappelijke participatie en aan de nieuwe hoofdstukindeling.

De gemeente wil re-integratievoorzieningen zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten. Om dit mogelijk te maken is het soms wenselijk om specifieke verplichtingen te stellen. In het eerste lid wordt deze mogelijkheid aan het college geboden.

Weigerings- en beëindigingsgronden

Het tweede en derde lid geven aan dat het college een voorziening kan weigeren of beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan (payrolling). 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 college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in het derde 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 onder 2 van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking

gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkosten- subsidie 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.1 Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

In het vierde lid is opgenomen dat er bij de keuze voor de in te zetten voorziening een afweging tussen kosten en baten kan worden gemaakt. Uiteraard betekent dit niet dat vanuit kostenoverwegingen geen ondersteuning wordt verleend. Verder is hierin opgenomen dat ook rekening gehouden kan worden met voorzieningen die op grond van een andere regeling verstrekt kunnen worden. Door naar combi- naties van regelingen te kijken wordt bevorderd dat op een integrale wijze wordt gekeken naar de te treffen oplossing.

Het vijfde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen.

Artikel 7 Overige re-integratievoorzieningen en voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie

In de verordening is een aantal voorzieningen expliciet benoemd. Er is echter geen sprake van een limitatieve opsomming. Re-integratie en maatschappelijke participatie vragen om maatwerk en om flexibiliteit in de uitvoering.

Dit artikel maakt duidelijk dat het college ook andere passende voorzieningen kan inzetten dan de voorzieningen die uitdrukkelijk in de verordening zijn genoemd. De bestaande toelichting bij overige re-integratievoorzieningen blijft daarom relevant, maar is verbreed naar maatschappelijke participatie.

Artikel 8 Geen verdringing

Dit artikel bevat een algemene bepaling over het voorkomen van verdringing en oneerlijke beïnvloeding van concurrentieverhoudingen.

Voorzieningen mogen niet leiden tot vervanging van regulier werk of tot oneerlijke concurrentie tussen werkgevers. Het opvullen van een vacature via een voorziening is daarom alleen aanvaardbaar wanneer geen sprake is van verdringing.

Als het aanbieden of voortzetten van een voorziening leidt tot onverantwoorde beïnvloeding van concurrentieverhoudingen of verdringing op de arbeidsmarkt, moet het college de voorziening weigeren of beëindigen.

Artikel 9 Naleving van afspraken

Dit artikel sluit aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans en bij de ontwikkeling naar een mensgerichtere uitvoering. Wanneer afspraken niet of onvoldoende worden nagekomen, ligt het accent eerst op begeleiding, ondersteuning en onderzoek naar de oorzaak.

Het college onderzoekt samen met de inwoner of de afspraken haalbaar zijn en of de ondersteuning of afspraken moeten worden aangepast. Deze stapsgewijze benadering past bij vertrouwen, proportionaliteit en de menselijke maat. Onder afspraken worden verstaan de afspraken en

verplichtingen die in het kader van de ondersteuning in het plan van aanpak (of trajectplan) en of de beschikking met de inwoner zijn vastgelegd.

Wanneer sprake is van verwijtbaar onvoldoende meewerken, kan het college maatregelen treffen overeenkomstig artikel 18 van de Participatiewet en de gemeentelijke maatregelenverordening. De re-integratieverordening bevat daarmee geen zelfstandige sanctieregeling, maar verwijst naar het bestaande juridische kader voor handhaving.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen gericht op maatschappelijke participatie

Artikel 10 Maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling

Maatschappelijke participatie kan gericht zijn op deelname aan het maatschappelijk leven, het voorkomen of doorbreken van sociaal isolement en het vergroten van zelfredzaamheid. Voorbeelden zijn vrijwilligerswerk, mantelzorg, deelname aan sociale netwerken, deelname aan activiteiten in de wijk, cursussen of trainingen.

Het bestaande juridische uitgangspunt blijft relevant dat niet iedere inwoner verplicht kan worden tot activiteiten gericht op arbeidsinschakeling wanneer arbeidsinschakeling niet haalbaar is. In die situaties staat participatie voorop.

Nieuw is dat zowel een aanbod van het college als een eigen initiatief van de inwoner mogelijk is. Daarmee sluit het artikel aan bij vertrouwen en eigen regie. Het college beoordeelt of ondersteuning nodig is om het initiatief mogelijk te maken.

De aard, inhoud, duur en intensiteit van de activiteiten worden afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon. Gezien de verschillen tussen inwoners is een rigide termijn of standaardaanpak niet passend.

Artikel 11 Vergoeding van noodzakelijke kosten bij maatschappelijke participatie

Dit artikel biedt een grondslag voor vergoeding van noodzakelijke kosten die feitelijke deelname aan maatschappelijke participatie mogelijk maken. Het gaat niet om een algemene onkostenvergoeding.

Kosten zijn noodzakelijk wanneer zij rechtstreeks samenhangen met de activiteit, redelijkerwijs nodig zijn om deelname mogelijk te maken, deelname zonder vergoeding niet of niet goed mogelijk is en geen passende en toereikende voorliggende voorziening beschikbaar is.

Bij de beoordeling betrekt het college de persoonlijke omstandigheden, het doel van de activiteit, de goedkoopst adequate oplossing en de verhouding tussen kosten en bijdrage aan participatie, ontwikkeling of een stabiele leefsituatie.

Bij de beoordeling wordt niet alleen naar de kosten gekeken, maar ook naar de mate waarin een voorziening daadwerkelijk bijdraagt aan participatie, ontwikkeling of een stabiele leefsituatie. Ook ervaringen uit de praktijk kunnen daarbij worden betrokken. Als een bepaalde voorziening weliswaar goedkoper is, maar in de praktijk onvoldoende effectief blijkt om deelname mogelijk te maken, kan dat aanleiding zijn om voor een andere oplossing te kiezen.

Kosten die algemeen gebruikelijk zijn of redelijkerwijs voor rekening van de persoon kunnen blijven, komen niet voor vergoeding in aanmerking. Het college kan de concrete uitwerking opnemen in nadere regels of beleidsregels, bijvoorbeeld voor reiskosten, VOG, kleine materialen, werkkleding of cursusgeld.

Hoofdstuk 5 Voorzieningen gericht op ontwikkeling naar arbeidsinschakeling en werk

Artikel 12 Maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling

Dit artikel ziet op maatschappelijke participatie als ontwikkelstap richting arbeidsinschakeling. Anders dan artikel 10 is het doel hier dat de activiteit op termijn bijdraagt aan ontwikkeling richting werk.

Het college kan ondersteuning bieden met een aanbod, maar ook bij een eigen initiatief van de persoon. De ondersteuning kan bestaan uit activiteiten of voorzieningen, maar ook uit informatie, advies, motivatie, begeleiding of het wegnemen van praktische belemmeringen.

Dit artikel maakt het mogelijk om ook voorbereidende stappen te ondersteunen die nog niet direct leiden tot betaald werk, maar wel bijdragen aan arbeidsritme, vaardigheden, belastbaarheid, zelfvertrouwen, oriëntatie op werk of werknemersvaardigheden.

Ook voor deze vorm van maatschappelijke participatie geldt dat de aard, inhoud, duur en intensiteit worden afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

Artikel 13 Proefplaats

Een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is, zal moeten wennen aan het verrichten van werk in een bepaald werkritme en het toepassen van werknemersvaardigheden. Hiervoor is het soms wenselijk om een periode van gewenning te hanteren, zowel vanuit het oogpunt van de werknemer als vanuit het oogpunt van de werkgever. Om deze reden kan het instrument proefplaats worden ingezet. Hierbij werkt de werknemer met behoud van uitkering bij een werkgever. Intentie moet hierbij wel zijn dat de werknemer aansluitend aan de proefplaats een dienstverband krijgt aangeboden. Van dit laatste kan alleen worden afgeweken als tijdens de periode van de proefplaats overduidelijk blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie.

Een proefplaats is vooral bedoeld om in te praktijk te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. Van een proefplaats kan dan ook geen sprake zijn als de werknemer in het recente verleden dezelfde werkzaamheden al heeft verricht. Hierover is in het derde lid een bepaling opgenomen.

Ten aanzien van de persoon waarbij is vastgesteld dat hij niet in staat is met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, geldt dat de periode van de proefplaats gebruikt kan worden om de loon- waarde op de werkplek vast te stellen.

Artikel 14 Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt getoetst aan persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij kijkt de rechter naar de bedoeling van partijen, de gemaakte afspraken en vooral de feitelijke uitvoering.

Bij een werkstage is het verrichten van werkzaamheden overwegend gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring. In de regel is geen sprake van beloning. Een onkostenvergoeding kan mogelijk zijn, voor zover daadwerkelijk sprake is van vergoeding van gemaakte kosten.

De werkstage is bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep en nog niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het doel is het opdoen van werkritme, werkervaring en werknemersvaardigheden.

Het instrument mag niet leiden tot verdringing. De stage mag niet worden gebruikt om reguliere arbeid te vervangen. Het college kan nadere regels stellen over de uitvoering en voorwaarden van de werkstage.

Artikel 15 Scholing

Scholing of opleiding kan worden aangeboden wanneer dit de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs op niveau 2. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor re-integratie.

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college scholing of opleiding aanbieden als dit bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Het college hoeft scholing niet aan te bieden wanneer scholing de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het college kan nadere regels stellen over de inzet van scholing.

Artikel 16 Detachering

In sommige gevallen heeft een werkgever wel de bereidheid om een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking werk te laten verrichten, maar ziet de werkgever op tegen de risico's van rechtstreeks werkgeverschap.

Detachering biedt daarvoor een mogelijkheid. De persoon krijgt een dienstverband bij een detacheringsorganisatie of derde en verricht werkzaamheden bij een inlenende werkgever. Tussen de betrokken partijen worden afspraken gemaakt over onder meer werkzaamheden, begeleiding en eventueel de inleenvergoeding.

Detachering kan een opstap zijn naar regulier werk en kan werkgevers ontzorgen. Het college kan nadere regels stellen over de uitvoering.

Artikel 17 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand en met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor jongeren onder de 27 jaar kan het college wel andere voorzieningen inzetten die passen binnen de gemeentelijke ondersteuningsverantwoordelijkheid op grond van artikel 7a van de Participatiewet en de Wet van school naar duurzaam werk.

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de werkzaamheden zelf staan centraal, maar het leren werken, wennen aan werkritme, omgaan met gezag, op tijd komen en samenwerken met collega's.

De duur van een participatieplaats is wettelijk begrensd in artikel 10a van de Participatiewet. Na negen maanden en vervolgens na langere perioden moet worden beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot en of voortzetting gerechtvaardigd is. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt door het college beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid van de Participatiewet). Zo niet dan wordt

de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bij- draagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid van de Participatiewet).

Als de persoon niet over een startkwalificatie beschikt, biedt het college scholing aan wanneer dit bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.

De persoon heeft na zes maanden en vervolgens telkens na zes maanden recht op een premie, mits voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling. De hoogte van de premie moet op grond van artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet in de verordening worden vastgelegd. Bij het bepalen van de hoogte moet rekening worden gehouden met het risico van de armoedeval. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Artikel 18 Incidentele loonkostensubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als voorziening worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen. De incidentele loonkostensubsidie is bedoeld om werkgevers tijdelijk te ondersteunen bij het in dienst nemen van personen uit specifieke doelgroepen.

Het doel is compensatie voor de situatie waarin een werkgever ten minste het wettelijk minimumloon moet betalen, terwijl de werknemer nog niet volledig inzetbaar is. Het college bepaalt voor welke specifieke doelgroepen deze voorziening wordt ingezet en kan nadere regels stellen over hoogte, duur, betaling en maximale aantallen.

De incidentele loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de structurele loonkostensubsidie op grond van de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De structurele loonkostensubsidie is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die met voltijdse arbeid niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als geen sprake is van verdringing, voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt en de werkgever geen aanspraak heeft op een andere financiële tegemoetkoming voor dezelfde indiensttreding.

Artikel 19 Uitstroompremie

Dit artikel biedt het college de mogelijkheid om een uitstroompremie toe te kennen aan een persoon die door arbeidsinschakeling uiteindelijk uitstroomt uit de algemene bijstand. De premie is bedoeld als stimulans voor duurzame uitstroom naar werk en kan worden ingezet wanneer het college van oordeel is dat de premie bijdraagt aan het aanvaarden of behouden van arbeid.

De uitstroompremie heeft het karakter van een re-integratievoorziening. In artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet is geregeld dat een premie die wordt verstrekt in het kader van arbeidsinschakeling onder voorwaarden niet tot de middelen wordt gerekend. Of en in hoeverre een premie buiten beschouwing blijft, hangt af van de toepasselijke wettelijke bepalingen en de

persoonlijke situatie van de belanghebbende. Voor andere inkomensregelingen, zoals de IOAW en IOAZ, geldt niet zonder meer dezelfde vrijlatingssystematiek.

De fiscale behandeling van de premie hangt samen met het karakter van de verstrekking. Voor zover de premie wordt verstrekt als re-integratievoorziening en niet het karakter heeft van loon uit arbeid, wordt deze niet als regulier inkomen uit arbeid beschouwd. De concrete doelgroep, voorwaarden, omvang en hoogte van de uitstroompremie kunnen door het college in nadere regels worden uitgewerkt.

De raad legt met dit artikel de bevoegdheid in de verordening vast. De concrete doelgroep, omvang, voorwaarden en hoogte kunnen door het college in nadere regels worden uitgewerkt. Daarmee blijft de verordening overzichtelijk en kan het college de uitvoering flexibel vormgeven.

Artikel 20 Overige vergoedingen

De gemeente kan ter stimulering van arbeidsinschakeling besluiten noodzakelijke kosten te vergoeden die samenhangen met re-integratie. Deze kosten kunnen divers zijn. Voorbeelden zijn reiskosten, sollicitatiekosten, kosten voor kinderopvang of kosten voor onderzoek naar re-integratiemogelijkheden.

Een limitatieve opsomming is niet wenselijk, omdat de noodzakelijke kosten per situatie kunnen verschillen. Wel geldt dat geen vergoeding wordt verstrekt wanneer een passende en toereikende voorliggende voorziening beschikbaar is.

Het college kan nadere regels stellen over de kostensoorten die voor vergoeding in aanmerking komen, de hoogte daarvan en eventuele beperkingen naar doelgroep.

Artikel 21 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel vormt de verbinding met de specifieke bepalingen over persoonlijke ondersteuning bij werk in hoofdstuk 6. Persoonlijke ondersteuning kan nodig zijn bij de overgang naar werk, bij het verrichten van werkzaamheden of bij het behouden van werk.

De ondersteuning wordt verstrekt overeenkomstig de bepalingen over jobcoaching, interne werkbegeleiding en overige voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking. Daarmee wordt aangesloten bij de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 8a en artikel 10 van de Participatiewet.

Hoofdstuk 6 Voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking

Artikel 22 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel werkt de wettelijke verplichting uit om in de verordening te bepalen hoe het administratieve proces voor loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is vormgegeven. Deze verplichting volgt uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever. Als de aanvraag wordt gedaan voor een persoon die nog niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de aanvraag mede beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of deze persoon tot die doelgroep behoort.

Het college stelt de loonwaarde vast binnen de in de verordening genoemde termijn, tenzij toepassing wordt gegeven aan de wettelijke mogelijkheid van forfaitaire loonkostensubsidie. Bij het verstrekken van loonkostensubsidie wordt het preferente proces loonkostensubsidie gevolgd, met als doel eenduidigheid en beperking van administratieve lasten voor werkgevers.

Artikel 23 Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zodanige begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie op advies van het UWV is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Op grond van artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet moet de gemeenteraad bij verordening in elk geval vaststellen welke voorzieningen worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Het college kan ondersteunende voorzieningen inzetten, zoals fysieke aanpassingen van de werkplek of werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassing van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. Het college kan daarnaast de omvang van het aanbod bepalen en nadere regels stellen over de uitvoering.

Artikel 24 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat specifieke voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking. Het vormt een aanvulling op de algemene voorwaarden voor voorzieningen.

De voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is onder meer dat de persoon tot de doelgroep behoort, dat ondersteuning noodzakelijk is om aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen, dat sprake is van een dienstbetrekking van voldoende duur en omvang en dat de voorziening geen reguliere verantwoordelijkheid van de werkgever betreft.

De kosten van de voorziening moeten proportioneel zijn in verhouding tot de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk. Als de kosten niet in verhouding staan tot de baten, moet worden gezocht naar een passende andere oplossing.

Artikel 25 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Een aanvraag kan worden ingediend door de persoon of de werkgever. Het college kan ook ambtshalve beoordelen welke ondersteuning nodig is.

Het college onderzoekt de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon en kan deskundig advies inwinnen. In overleg met de persoon en, indien van toepassing, de werkgever wordt bepaald welke ondersteuning het beste kan bijdragen aan arbeidsinschakeling.

Het artikel geeft uitvoering aan artikel 8a, tweede lid, onderdelen f en g, van de Participatiewet. Daarbij gaat het niet alleen om de vraag welke voorziening wordt verstrekt, maar ook om integrale en voortgezette ondersteuning wanneer dat nodig is.

In het onderzoek kan het college voorzieningen en ondersteuning uit andere domeinen betrekken, zoals jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, welzijn, wonen, onderwijs of publieke gezondheid.

Artikel 26 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking moet voldoen aan de eisen van de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet. Dit artikel bepaalt welke informatie in elk geval in een beschikking moet worden opgenomen.

Daarmee wordt voor de persoon en de werkgever duidelijk welke voorziening of ondersteuning wordt verstrekt, wat de omvang of het subsidiebedrag is, voor welke duur en intensiteit ondersteuning wordt geboden en wanneer deze ingaat.

Als een voorziening wordt afgewezen vanwege een voorliggende voorziening, moet worden aangegeven welke voorziening dat is. Dit bevordert transparantie en rechtszekerheid.

Artikel 27 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Het artikel geeft aan hoe het college persoonlijke ondersteuning kan verstrekken in natura en via subsidie.

Jobcoaching in natura kan worden geleverd door een jobcoach die werkzaam is bij of in opdracht van de gemeente of een derde. Subsidie kan worden verstrekt aan de werkgever voor interne of externe jobcoaching of interne werkbegeleiding.

De ondersteuning kan ook worden ingezet met het oog op werkzaamheden anders dan in dienstverband, zoals een proefplaats. Daarmee kan ondersteuning al worden geboden in de fase waarin de stap naar werk wordt gezet.

Artikel 28 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel bepaalt dat een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning in beginsel binnen zes maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking moet worden ingediend. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening.

Deze termijn sluit aan bij het uitgangspunt dat de ondersteuningsbehoefte doorgaans bij aanvang van het werk of kort daarna zichtbaar is. In uitzonderlijke situaties kan echter ook op een later moment opnieuw behoefte ontstaan aan jobcoaching, bijvoorbeeld als gevolg van gewijzigde persoonlijke omstandigheden, veranderingen in de werksituatie of andere ontwikkelingen waardoor aanvullende ondersteuning noodzakelijk wordt. Indien sprake is van een aantoonbare en individuele

ondersteuningsbehoefte, kan het college beoordelen of hernieuwde inzet van jobcoaching passend en noodzakelijk is.

Het college besluit op basis van individueel maatwerk. De aard, omvang, duur en intensiteit van de ondersteuning worden afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van de persoon.

Artikel 29 Interne jobcoaching

Van interne jobcoaching is vooral sprake wanneer een werkgever zelf beschikt over een deskundige collega die methodische ondersteuning kan bieden aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk.

Om te waarborgen dat jobcoaching op verantwoorde wijze plaatsvindt, worden kwaliteitseisen gesteld aan de interne jobcoach. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de systematiek en begeleidingsniveaus die het UWV hanteert.

Het artikel bevat bepalingen over duur, omvang, verlenging en de mogelijkheid om in individuele omstandigheden af te wijken. Daarmee blijft maatwerk mogelijk wanneer ondersteuning langer of anders nodig is.

Artikel 30 Externe jobcoaching

Externe jobcoaching is jobcoaching door een door de werkgever ingeschakelde erkende deskundige of organisatie. Daarbij wordt aangesloten bij het meest actuele Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV.

Op basis van de behoefte van de werknemer wordt beoordeeld welk begeleidingsniveau noodzakelijk is. Het college stelt de te hanteren tarieven in nadere regels vast.

Uitgangspunt is dat jobcoaching tijdelijk wordt ingezet. Tegelijkertijd blijft het mogelijk om, afhankelijk van de individuele omstandigheden, de inzet te verlengen of de intensiteit aan te passen.

Artikel 31 Jobcoaching in natura

In sommige situaties is het voor een werkgever lastig om zelf jobcoaching te organiseren, bijvoorbeeld bij kleinere werkgevers. Daarom kan het college jobcoaching in natura aanbieden.

Bij jobcoaching in natura zorgt de gemeente voor de inzet van een jobcoach. Dit kan ambtshalve of op aanvraag. Voor de voorbereiding en beschikking wordt aangesloten bij de procedurele bepalingen over persoonlijke ondersteuning.

Artikel 32 Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching

Dit artikel regelt dat het college een vergoeding kan verlenen aan de werkgever voor het organiseren van interne of externe jobcoaching.

Voorwaarde is dat de jobcoaching wordt geborgd in een coachingsplan, dat de omvang en kwaliteit passend zijn, dat continuïteit is geborgd en dat de persoon voor wie de vergoeding wordt gevraagd hiervan op de hoogte is en schriftelijk instemt.

Het college kan in beleidsregels nader uitwerken aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen, welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren, hoe continuïteit wordt geborgd en hoe evaluatie plaatsvindt.

Artikel 33 Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een lichtere vorm van ondersteuning dan jobcoaching. Het is normaal dat een werkgever nieuwe medewerkers begeleidt, maar voor personen met een arbeidsbeperking kan meer begeleiding nodig zijn dan gebruikelijk is.

Wanneer begeleiding de gebruikelijke begeleiding aanzienlijk te boven gaat, kan het college een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten van interne werkbegeleiding.

Het college kan daarnaast een training aanbieden aan een of meer medewerkers, zodat zij in staat zijn passende begeleiding te bieden. Hierbij kan gedacht worden aan training gericht op begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking.

Artikel 34 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

De vervoersvoorziening is bedoeld voor personen die door hun beperking niet zelfstandig naar de werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kunnen reizen.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moet in de verordening worden geregeld hoe het college dergelijke voorzieningen verstrekt. De voorziening kan in natura of als vergoeding in geld worden verstrekt.

Bij de hoogte van de vergoeding wordt gekeken naar noodzakelijkheid, het aantal dagen waarop moet worden gereisd en eventuele bijdragen van de werkgever, zoals een reiskostenvergoeding.

Artikel 35 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen

Een intermediaire voorziening is bedoeld ter vervanging of ondersteuning van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende lichaamsfunctie. Het kan bijvoorbeeld gaan om ondersteuning bij communicatie of andere noodzakelijke voorzieningen die deelname aan werk mogelijk maken.

Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet vraagt dat de verordening regelt hoe dergelijke voorzieningen worden verstrekt. De concrete aard en omvang van de voorziening is afhankelijk van de individuele behoefte. Het college kan hiervoor nadere regels stellen.

Artikel 36 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Meeneembare voorzieningen zijn voorzieningen die nodig zijn om te kunnen werken en die meerwaarde hebben in de werksfeer. Gedacht kan worden aan hulpmiddelen voor inrichting van de werkplek, werkmethoden of de opleidingslocatie.

Wat passend is, hangt sterk af van de individuele behoefte van de persoon. Daarom vraagt de beoordeling om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorziening in bruikleen wordt verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 37 Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen belemmeringen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan worden aangepast om arbeid mogelijk te maken.

Voor zover de noodzakelijke aanpassing de normale kosten van inrichting van een werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever worden verlangd dat hij deze kosten draagt. Daarom kan het college een vergoeding verstrekken voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de werkplek.

Een vergoeding wordt niet verstrekt als op grond van een andere regeling vergoeding van deze kosten mogelijk is. Het college kan beleidsregels vaststellen over de uitvoering en voorwaarden.

Hoofdstuk 7 Van school naar duurzaam werk

Artikel 38 Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

Dit artikel regelt de procedure rondom verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen om informatie, ondersteuning of voorzieningen in het kader van artikel 7a van de Participatiewet.

De Wet van school naar duurzaam werk beoogt jongeren beter te ondersteunen bij de overgang van school naar duurzaam werk of vervolgonderwijs. Het gaat onder meer om jongeren voor wie het volgen van uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs niet mogelijk of niet passend is, en om verzoeken van scholen of onderwijsinstellingen voor ondersteuning.

Het college bevestigt de ontvangst van een verzoek binnen twee weken. Als de reactie geen beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht is, reageert het college binnen zes weken schriftelijk aan het bevoegd gezag en aan de betrokken persoon.

Hiermee wordt duidelijkheid geboden aan scholen, onderwijsinstellingen en jongeren, zonder dat ieder verzoek automatisch tot een beschikking hoeft te leiden.

Hoofdstuk 8 Staatssteun

Artikel 39 Staatssteun

De uitvoering van de Participatiewet, inclusief deze verordening, moet worden gezien als een taak van algemeen belang. Tegelijk kunnen sommige voorzieningen aan werkgevers staatssteun opleveren in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Vanuit het oogpunt van eerlijke concurrentieverhoudingen gelden Europese regels voor steun aan ondernemingen. Het stimuleren van de aanwerving of tewerkstelling van kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap is een doelstelling van het economische en sociale beleid van de Europese Unie.

Als steun voldoet aan de voorwaarden van de toepasselijke Europese vrijstellingsverordening of de-minimisverordening, hoeft deze niet afzonderlijk bij de Europese Commissie te worden aangemeld. De verordening verwijst daarom naar deze Europese kaders en verplicht de begunstigde onderneming een dossier bij te houden waarmee kan worden gecontroleerd of aan de voorwaarden is voldaan.

Hoofdstuk 9 Slotbepalingen

Artikel 40 Hardheidsclausule

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om in bijzondere situaties ten gunste van de belanghebbende af te wijken van de bepalingen van de verordening. De hardheidsclausule voorkomt dat strikte toepassing van de regels in een individueel geval tot onredelijke gevolgen leidt.

De bepaling sluit aan bij het uitgangspunt van maatwerk en de menselijke maat. Het gaat om uitzonderlijke gevallen waarin de verordening niet of onvoldoende voorziet.

Artikel 41 Overgangsrecht

In dit artikel is het overgangsrecht geregeld. Het kan voorkomen dat een persoon een voorziening toegekend heeft gekregen op grond van de oude re-integratieverordening die niet meer voldoet aan de voorwaarden van de nieuwe verordening.

Om te voorkomen dat ondersteuning abrupt eindigt, blijft een toegekende voorziening gedurende de in het artikel genoemde periode behouden, voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. De voorziening blijft niet langer voortbestaan dan de duur waarvoor zij oorspronkelijk is verstrekt.

Na afloop van de overgangsperiode kan het college beoordelen of voortzetting passend is. Daarbij kan rekening worden gehouden met lopende overeenkomsten en met de vraag of voortzetting noodzakelijk en passend is onder de nieuwe verordening.

Artikel 42 Inwerkingtreding

Dit artikel regelt de datum waarop de nieuwe verordening in werking treedt en de oude verordening wordt ingetrokken. De datum van 1 januari 2027 sluit aan bij de beoogde invoering van de wijzigingen die samenhangen met de Participatiewet in Balans, de Wet van school naar duurzaam werk en wijzigingen op het gebied van handhaving.

Vanaf de inwerkingtreding vormt deze verordening het kader voor het aanbieden, weigeren, beëindigen en uitvoeren van voorzieningen op het gebied van arbeidsinschakeling en maatschappelijke participatie.

Artikel 43 Citeertitel

Dit artikel bepaalt hoe de verordening wordt aangehaald. Dit artikel behoeft geen nadere inhoudelijke toelichting.