

De raad van de gemeente Emmen;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 16 april 2024;

gelet op het bepaalde in artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet; artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, artikel 8a tweede lid en artikel 10b vijfde en zevende lid, van de Participatiewet; de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers; de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers en het meerjarenbeleidskader gemeente Emmen 'Erbij horen en meedoen in Emmen',

gelet op de EG-verordening Algemene groepsvrijstellingsverordening (nr.800/2008) en de EG-verordening de minimissteun (nr. 69/2001, Pb EG 2001, L 10/30),

overwegende dat:

inwoners van de gemeente Emmen onder de voorwaarden zoals in deze verordening zijn neergelegd, in aanmerking komen voor voorzieningen gericht op de arbeidsinschakeling en/of voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling,

b e s l u i t :

vast te stellen de geactualiseerde geconsolideerde Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Emmen 2023;

de Verordening loonkostensubsidie gemeente Emmen 2015 in te trekken;

de Verordening tot wijziging van de re-integratieverordening gemeente Emmen 2015 in te trekken.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. doelgroep; personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet; daar waar een andere doelgroep wordt bedoeld wordt dit als zodanig benoemd;
2. de wet: de Participatiewet;
3. maatschappelijke onderneming: Een non-profit organisatie met een maatschappelijke doelstelling die op bedrijfsmatige wijze diensten aanbiedt. Enkele voorbeelden: scholen, verzorgings- en verpleeghuizen, woningcorporaties; en
4. werknemersvoorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
5. 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;
 - a. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - b. job coaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
6. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
7. sociale onderneming: Onderneming waarbij het maatschappelijk doel voorop staat. Winst wordt gebruikt om de sociale doelstellingen te behalen.
8. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
9. 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;
10. 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.

Artikel 2. Opdracht college

1. Het college kan de persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aanbieden en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling. Hierbij wordt rekening gehouden met het gegeven wat de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt is.
2. Indien het college geen nadere afspraken heeft gemaakt met het UWV, biedt het college geen ondersteuning of voorzieningen aan, aan personen die een uitkering ontvangen van het UWV.
3. Het college draagt zorg voor een evenwichtige inzet van voorzieningen over de doelgroep. Het uitgangspunt hierbij blijft maatwerk.
4. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
5. Behalve het aanbieden van een diagnosetraject, wordt een voorziening niet eerder aangeboden dan nadat is vastgesteld dat de belanghebbende in redelijkheid niet in staat wordt geacht om zelfstandig algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
6. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
7. Bij het aanbieden van voorzieningen, wordt op zodanige wijze rekening gehouden met mantelzorgtaken en zorgtaken voor kinderen tot 12 jaar, dat deze mantelzorgtaken en opvang voor deze kinderen geen beletsel vormen voor deelname aan een voorziening of een daaraan voorafgaand traject.

Artikel 3. Evaluatie

1. Het college brengt elk jaar, via de Planning- en Control cyclus, aan de gemeenteraad verslag uit over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Artikel 4. Subsidieverlening

1. De subsidieverlening op grond van deze verordening, vindt met inachtneming van de Awb en de Algemene subsidieverordening van de gemeente Emmen plaats.

Hoofdstuk 2. Rechten en verplichtingen

Artikel 5. Aanspraak op ondersteuning

1. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, dan wel op een voorziening zoals deze onder andere zijn vastgesteld in deze verordening.
2. Het college geeft bij besluit gemotiveerd aan voor welke voorzieningen de persoon al dan niet in aanmerking komt.
3. Het college houdt bij de duur en keuze van de activiteiten rekening met de mogelijkheden en de capaciteiten van de persoon.

Artikel 6. Onderzoek

1. Het college kan een onderzoek laten doen naar de mogelijkheden van de persoon om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, dan wel naar de geschiktheid om gebruik te maken van een voorziening.
2. Onder een onderzoek als bedoeld in het eerste lid, wordt mede verstaan het deelnemen aan een diagnosetraject.
3. De persoon uit de doelgroep die een Participatiewet-, IOAW-, of IOAZ-uitkering aanvraagt of ontvangt, is verplicht om deel te nemen aan het traject als bedoeld in het tweede lid.
4. Het college beslist over de verplichting tot deelname aan het traject als bedoeld in het tweede lid, voor personen die al eerder hebben deelgenomen aan het traject. Deze verplichting kan ook inhouden het deelnemen aan een deel van het traject.

Artikel 7. Verplichtingen

1. De persoon aan wie het college een voorziening aanbiedt, is verplicht deze te accepteren tenzij er dringende redenen zijn waarom geen gebruik kan worden gemaakt van de aangeboden voorziening.
2. De belanghebbende is verplicht mee te werken aan een onderzoek als bedoeld in artikel 6.
3. Onverminderd de verplichtingen die gelden op grond van de wet, of van andere wetten, gelden voor de belanghebbende de volgende verplichtingen:
 - a. het op verzoek van het college, dan wel het uit eigen beweging, verstrekken van inlichtingen die nodig zijn voor het uitvoeren van deze verordening;
 - b. het naar vermogen deelnemen aan de aangeboden voorziening;
 - c. na te laten hetgeen deelname aan de aangeboden voorziening belemmert.
4. Het gebruik van een voorziening ontslaat de persoon niet van de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden, tenzij hiervoor ontheffing is verleend.
5. De verplichtingen worden aan de persoon bij besluit meegedeeld.

Hoofdstuk 3. Beperkingen en beëindiging

Artikel 8. Beperkingen

1. Een voorziening wordt niet aangeboden indien de persoon aanspraak heeft op een andere, niet door het college aangeboden voorziening, die naar het oordeel van het college in voldoende mate bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling, waaronder mede begrepen sociale activering.
2. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 9. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan jaarlijks een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of doelgroepen.

Artikel 10. Weigeren subsidies

1. De subsidie kan worden geweigerd indien de werkgever voor de arbeidskosten van de werknemer een andere subsidie of vergoeding ontvangt.
2. De subsidie kan worden ingetrokken of gewijzigd worden verleend, indien de subsidie niet of in onvoldoende mate besteed wordt voor het doel waarvoor zij is verleend.
3. De subsidie wordt geweigerd indien naar het oordeel van het college door de subsidieverlening de concurrentieverhoudingen verstoord worden, dan wel de subsidieverlening leidt tot het verdringen van reguliere arbeid.
4. De subsidie wordt geweigerd indien het vastgestelde subsidieplafond is bereikt.

Artikel 11. Concurrentieverhouding

Het college biedt de voorzieningen genoemd in hoofdstuk 4 alleen aan indien door de plaatsing van een persoon de concurrentieverhoudingen naar het oordeel van het college niet onverantwoord worden beïnvloed en indien er geen sprake is van verdringing van reguliere arbeid.

Artikel 12. Weigeren en beëindiging

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 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, van de wet;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen

Artikel 13. Sociale activering

1. Het college kan sociale activering aanbieden met als doel het voorbereiden op een traject dat gericht is op de arbeidsinschakeling of het voorkomen van een sociaal isolement.
2. Met sociale activering wordt bedoeld: het uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten, vrijwilligerswerk of het deelnemen aan een traject gericht op persoonlijke ontwikkeling.

Artikel 14. Participatieplaats

1. Het college kan op basis van artikel 10a van de wet een participatieplaats en scholing aanbieden aan degene die algemene bijstand ontvangt.
2. Voor zover de persoon niet beschikt over een startkwalificatie, wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het college verstrekt aan degene die algemene bijstand ontvangt en onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de wet een premie van telkens maximaal 15% van het bedrag genoemd in artikel 31 lid 2 sub j, per 6 maanden.
4. De premie is afhankelijk van het gemiddelde aantal uren dat per week is gewerkt, waarbij voor een gemiddeld aantal uren van 24 per week de maximale premie wordt verleend. Indien minder uren per week is gewerkt, wordt de premie lager vastgesteld. De premie wordt geweigerd indien de aan de additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen worden geschonden of niet worden nagekomen.

Artikel 15. Scholing

1. Het college kan aan de persoon uit de doelgroep scholing gericht op de arbeidsinschakeling aanbieden.
2. De scholing wordt niet als een zelfstandige voorziening ingezet, maar alleen in combinatie met, of als onderdeel van, een traject naar werk.

Artikel 16. Duurzaamheidssubsidie

1. Het college kan een duurzaamheidssubsidie geven aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De duurzaamheidssubsidie wordt maar één keer verstrekt aan de werkgever per in dienst genomen inwoner.
3. Het college geeft geen duurzaamheidssubsidie als de werkgever volgens andere regels recht heeft op financiële steun die te maken heeft met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 17. Werkstage

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring in een bepaald vakgebied of een specifieke functie.
3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Indien noodzakelijk is het mogelijk deze eenmaal met maximaal 3 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
 - a. er voor het college geen kosten verschuldigd zijn aan de werkgever in verband met de werkstage;
 - b. er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
 - c. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed; en
 - d. er door deze plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - e. deze persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, de duur van de werkstage, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 18. Proefplaatsing

1. Het college kan aan de persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling naar een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft zowel de werkgever als de persoon uit de doelgroep de mogelijkheid om te beoordelen of de vacature passend is en of de persoon past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.

4. De proefplaatsing kan in geval van bijzondere omstandigheden worden verlengd met maximaal 2 maal 2 maanden.
5. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de persoon zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
6. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 5.
7. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk [of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet].
8. 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.
9. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5.

Artikel 19. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. hoort tot de doelgroep;
 - b. of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen aan:
 - 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 biedt onder anderen de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werken aanvangt:
 - a. sociale activering;
 - b. leerwerkplek;
 - c. scholing; of
 - d. dagbesteding.

Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 12, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 5.

Artikel 21. Werknemersvoorzieningen

1. Het college kan aan een werkgever of een persoon uit de doelgroep met een arbeidsbeperking, die met elkaar een arbeidsovereenkomst aangaan, één of meerdere voorzieningen verstrekken die noodzakelijk zijn voor die persoon om zijn werk te kunnen doen.
2. Het gaat om de volgende voorzieningen:
 - a. werkplekaanpassing
 - b. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;

- c. een noodzakelijke intermediaire activiteit indien er sprake is van een motorische handicap;
 - d. een meeneembare voorziening 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.
3. Werknemersvoorzieningen worden bij werk, onverminderd het bepaalde in artikel 12, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 5.

Artikel 22. Re-integratievergoedingen

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een voorziening, bestaande uit een vergoeding in geld of natura, bieden die er voor zorgt dat een persoon deel kan nemen aan een voorziening of aan het werk komt.
2. Met deze voorziening die wordt bedoeld in het eerste lid, kan het college concrete en feitelijke kosten vergoeden die anders door de persoon betaald moeten en daardoor een belemmering vormen om mee te doen aan een re-integratietraject of uit te stromen naar betaald werk. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om:
 - a. vervoerskosten
 - b. kosten voor kinderopvang
 - c. kosten van werkaanvaarding
3. Een voorziening die wordt bedoeld in het tweede lid, wordt niet gegeven wanneer de persoon volgens een andere regeling recht heeft op een vergoeding voor deze kosten.

Artikel 23. Werkpremie

1. Het college kan aan een persoon die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangt een premie toekennen.
2. De premie wordt tweemaal per kalenderjaar betaald.
3. Indien de wetswijziging 'Participatiewet in balans' met onder andere een algemene inkomstenvrijlating van kracht wordt, dan komt dit artikel te vervallen.

Artikel 24. Leerwerkplek

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een leerwerkplek aanbieden, waar de persoon met behoud van een uitkering onbetaalde arbeid verricht.
2. Het doel van de leerwerkplek is het behouden en opdoen van werkervaring en het ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden, met het oog op het verkrijgen van een reguliere baan.
3. Een leerwerkplek kan alleen worden ingezet bij maatschappelijke en sociale ondernemingen.
4. De omvang van een leerwerkplek bedraagt maximaal 32 uur per week.
5. Het college kan in het kader van de sluitende aanpak opeenvolgende verschillende leerwerkplekken aanbieden.
 - a. De duur van de leerwerkplek bij een maatschappelijke of sociale onderneming kan variëren van 3 maanden tot maximaal 6 maanden met de mogelijkheid om dezelfde leerwerkplek éénmalig met eenzelfde periode te verlengen.
 - b. De maximale duur van de leerwerkplek bij de verschillende maatschappelijke en sociale ondernemingen kan worden vastgelegd in werkafspraken.
6. Gedurende het leerwerktraject vindt begeleiding plaats en kan scholing/training worden ingezet. Hiervoor kan de persoon uit de doelgroep gebruik maken van de faciliteiten en diensten bij Menso en de EMCO-groep.
7. In een trajectplan ondertekend door de persoon, Menso en de contractpartner/maatschappelijke onderneming worden in elk geval vastgelegd;
 - a. de startdatum
 - b. de duur
 - c. de omvang
 - d. de ontwikkeldoelen
 - e. de wijze van begeleiding
 - f. afspraken over tussen- en eindevaluatie

Hoofdstuk 5. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 5.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 25. 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. 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. [Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.]
4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Binnen 5 weken na vaststelling loonwaarde geeft het college een beschikking af aan werknemer en werkgever.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 5.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

Artikel 26. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het 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 27. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen 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 bepaalt na overleg met de persoon en/of werkgever welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. 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.

Artikel 28. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

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.

Paragraaf 5.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 29.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van job coaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente. Of bij een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de job coaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. job coaching 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, een leer-werktraject en bij duale trajecten voor statushouders.

Artikel 30. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, 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.

Artikel 31. Job coaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals omschreven in de nadere regels, artikel 5 nadere regels jobcoaching.
2. De in te zetten job coaching wordt bepaald op basis van de volgende beleidsregimes: 'licht' en 'midden'. De maximale percentages en uren zijn vermeld in artikel 7 nadere regels jobcoaching.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages of uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf (in dienst) heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.

Artikel 32. Job coaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, job coaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om job coaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 27 tot en met 32 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 33. Subsidie voor het organiseren van job coaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van job coaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van job coaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 27 tot en met 32, worden verleend als:
 - a. de job coaching 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 job coaching passend is;
 - c. de continuïteit van de job coaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van job coaching door de werkgever.
3. Het college sluit voor het organiseren van job coaching aan bij de tarieven die het UWV gebruikt. Deze bedragen worden elk jaar geïndexeerd.

Artikel 34. Interne werkbegeleiding

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

Paragraaf 5.4 Specifieke bepalingen werknemersvoorziening

Artikel 35. 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 en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 36. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap

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

Artikel 37. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In de regel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden gezien als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.

Hoofdstuk 6. Afstemming en terugvordering

Artikel 39. Terugvordering

1. Het college kan de persoon die weigert deel te nemen, of in onvoldoende mate deelneemt aan een aangeboden voorziening, een maatregel opleggen conform hetgeen hierover is bepaald in de Afstemmingsverordening gemeente Emmen 2015.
2. Het college kan de kosten die gemaakt zijn voor een voorziening, dan wel de subsidie die daarvoor is verleend, terugvorderen van de persoon die weigert deel te nemen, of in onvoldoende mate deelneemt aan een aangeboden voorziening.
3. Indien de persoon onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt, waardoor de vergoeding dan wel de subsidie ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verstrekt, vordert het college de ten onrechte of teveel betaalde vergoeding of subsidie van de persoon terug.
4. Terugvordering van subsidies zal met inachtneming van artikel 4 van deze verordening plaats vinden.

Hoofdstuk 7. Overige bepalingen

Artikel 40. Nadere regels

1. Het college kan nadere regels stellen voor de artikelen 15 lid 3 en 4, 17, 21, 22, 23, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38 en 39 van deze verordening.

Artikel 41. Hardheidsclausule

1. Het college kan ten gunste van de persoon uit de doelgroep afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In de gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
3. Deze hardheidsclausule is ook van toepassing op nadere regels die naar aanleiding van deze verordening door het college zijn vastgesteld ter uitvoering van een voorziening.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Artikel 42. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De verordening tot wijziging van de re-integratieverordening gemeente Emmen 2015 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de verordening tot wijziging van de re-integratieverordening gemeente Emmen 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de verordening tot wijziging van de re-integratieverordening voor de duur:
 - a. van periode 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De verordening tot wijziging van de re-integratieverordening gemeente Emmen 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 43. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht per 1 juli 2023 in werking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening gemeente Emmen 2023

Vastgesteld in de openbare vergadering van 30 mei 2024.

de griffier,

de voorzitter,

S. Engelen

H.F. van Oosterhout

Hoofdstuk 9. Algemene toelichting

De Participatiewet draagt de gemeenteraad op om een verordening vast te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject voor personen uit de doelgroep wordt neergelegd. Aangezien re-integratie maatwerk vereist, leent de re-integratieverordening zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. 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.

De basis voor de re-integratieverordening is neergelegd in de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, tweede lid, onderdelen a en g en 10 eerste lid 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. In de wet “Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief)” is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 5. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Staatssteun

De Europese regelgeving over staatssteun kan een beperking van de mogelijkheden voor het gemeentelijk re-integratiebeleid opleveren. In dit verband is van belang of bij het toekennen van subsidie sprake is van staatssteun. Is dat het geval, dan is de gemeente gehouden om die activiteiten te melden bij de Europese commissie en gelden er allerlei voorwaarden en (informatie)verplichtingen.

In de eerste plaats geldt dat subsidies aan organisaties die geen economische activiteiten verrichten, geen staatssteun in de zin van de Europese regelgeving betreffen. In de tweede plaats zijn subsidies met een generiek karakter niet aan te merken als staatssteun. Generiek wil zeggen dat niet op voorhand bepaalde bedrijven of groepen van bedrijven of sectoren in de verordening worden uitgesloten voor subsidiering. De redactie van de artikelen over subsidies is zodanig dat deze als generiek zijn aan te merken.

Gekozen is om de verwijzing naar Europese regelgeving op te nemen in de aanhef van de verordening. Hiermee wordt aangegeven dat de bepalingen uit de verordening in overeenstemming zijn met deze regelgeving.

Hoofdstuk 10. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsbepalingen

Hierbij is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen van de Participatiewet.

Doelgroep

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

Het betreft personen:

1. die algemene bijstand ontvangen;
2. als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
5. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
6. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
7. zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Maatschappelijke onderneming:

Onder artikel 1 onder e wordt invulling gegeven aan het begrip ‘maatschappelijke onderneming’. Enkele voorbeelden hiervan zijn: scholen, verzorgings- en verpleeghuizen, woningcorporaties.

Persoonlijke ondersteuning:

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

Interne werkbegeleiding

Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Zie verder de toelichting bij artikel 36.

en/of

Job coaching

Job coaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende *deskundige* die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het

noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de job coaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 33.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Voor het inzetten van een re-integratievoorziening dient rekening gehouden te worden met de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt. Voorbeeld: een voorziening als scholing of duurzaamheidssubsidie is niet adequaat voor de persoon die direct naar werk te begeleiden is. Zie artikel 2.

Praktijkroute

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

Werknemersvoorzieningen

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

Artikel 2. Opdracht college

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

In het eerste lid is de opdracht aan het college vormgegeven analoog aan artikel 7 van de Participatiewet. Hoewel de persoon uit de doelgroep aanspraak kan maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de persoon dat het liefst zou zien. Artikel 7, tweede lid van de wet, biedt de mogelijkheid om ook aan personen die een uitkering ontvangen van het UWV ondersteuning of voorzieningen aan te bieden. Het tweede lid maakt duidelijk dat alleen indien deze afspraken zijn gemaakt, het college de ondersteuning aanbiedt. De afspraken kunnen zowel per groep als per individu worden gemaakt.

De afspraken die zijn gemaakt zijn als volgt:

- a. WW uitkering binnen 6 maanden afloopt; en
- b. De kans groot is dat de inwoner na het einde van de WW-uitkering gaat behoren tot de doelgroep; en
- c. Het UWV voldoende gemotiveerd heeft aangegeven dat zij de voorziening zelf niet of onvoldoende kan aanbieden.

Het vijfde lid maakt duidelijk dat het in beginsel tot de eigen verantwoordelijkheid behoort om algemeen geaccepteerde arbeid vinden. Eerst nadat is vastgesteld dat dit in redelijkheid niet van de persoon kan worden gevergd, worden re-integratie instrumenten ingezet. Het zesde lid geeft het college de specifieke opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden. Dit is in het bijzonder van belang omdat de

gemeente de aanspraak op een voorziening niet kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is: er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn. In het zevende lid is bepaald dat in ieder vast moet staan dat adequate opvang is geregeld voor kinderen in de leeftijd tot 12 jaar wil een voorziening aan een (alleenstaande) ouder met de zorgtaken voor deze kinderen. Tevens kan rekening worden gehouden met mantelzorgtaken.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Artikel 3. Evaluatie

Dit artikel biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. Het college doet jaarlijks verslag over de uitvoering van het re-integratieplan en aan de hand van dit verslag kan het plan worden bijgesteld. Hierdoor kan worden ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen.

Artikel 4. Subsidieverlening

Door de verwijzing in dit artikel naar de betreffende bepalingen uit de Awb en de Algemene subsidieverordening, hoeft in deze verordening niet uitvoerig ingegaan te worden op de wijze van subsidieverlening en de algemene voorwaarden die er aan gesteld worden.

Artikel 5. Aanspraak op ondersteuning

Deze verordening noemt een aantal voorzieningen; het heeft geen limitatief karakter. Het doel is om aan te geven dat de daar genoemde interventies in elk geval zijn aan te merken als re-integratievoorziening.

De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op voorzieningen. Het college bepaalt echter of, en zo ja welke voorziening wordt aangeboden. Dit wordt aan de persoon bij besluit meegedeeld. Gelet op artikel 2, vierde lid, is voor dit besluit een gemotiveerde afweging gemaakt of de voorziening al dan niet wordt aangeboden. Het college betreft bij zijn oordeel onder meer de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling van de persoon, de beschikbaarheid van de voorziening en de financiële middelen hiervoor en de mogelijke alternatieven.

Artikel 6. Onderzoek

Om vast te kunnen stellen of de persoon algemeen geaccepteerde arbeid kan aanvaarden dan wel gebruik kan maken van bepaalde voorzieningen, is het veelal noodzakelijk hier onderzoek naar te verrichten. Het onderzoek kan zelf worden verricht, maar ook kan advies aan derden worden gevraagd. Alle inspanningen zijn er op gericht de persoon zo snel mogelijk te laten uitstromen naar een reguliere baan. Iedereen is in principe verplicht om deel te nemen aan een dergelijk traject. Er kunnen redenen zijn waarom niet deelgenomen kan worden aan het traject. Voor de persoon wordt dan mogelijk een ander traject opgezet. Als al eerder is deelgenomen aan het traject, kan besloten worden dat maar een deel van het traject gevolgd hoeft te worden.

Artikel 7. Verplichtingen

Indien is vastgesteld welke voorziening het meeste bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling c.q. re-integratie, is de persoon verplicht deze te accepteren. In die zin wordt deelname aan een voorziening gelijkgesteld met het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid. De voorzieningen in deze verordening zijn gericht op het verkrijgen van reguliere arbeid. De periode waarover de persoon gebruik kan maken van voorzieningen op grond van deze verordening, is beperkt. Van de persoon wordt verwacht dat hij alles in het werk stelt om niet langer dan noodzakelijk gebruikt te maken van een aangeboden voorziening. Dit geldt zowel voor personen van een bijstandsuitkering, als andere personen. Voor de uitkeringsgerechtigde is het van belang de uitkeringssituatie zo kort mogelijk te laten duren. Voor de niet-uitkeringsgerechtigde is het van belang dat een aangeboden voorziening niet langer dan noodzakelijk bezet wordt gehouden. Het aantal voorzieningen en de middelen die hiervoor beschikbaar zijn, zijn beperkt. Voorkomen moet worden dat er geen doorstroom in de voorzieningen zit. Vandaar dat deelname aan de voorzieningen, de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden niet teniet doet. Indien de in dit artikel opgenomen

verplichtingen niet worden nagekomen, kan een maatregel worden opgelegd op grond van de Afstemmingsverordening.

Artikel 8. Beperkingen

Indien de persoon reeds gebruik maakt van of aanspraak heeft op een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling, wordt nagegaan of deze voorziening in voldoende mate bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Indien dit het geval is, wordt door het college geen voorziening aangeboden.

Afstemming

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

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

Artikel 9. Budget- en subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken dient in de verordening te worden opgenomen dat het mogelijk is om subsidie- en budgetplafonds in te stellen. De Participatiewet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken. Het college heeft de bevoegdheid om plafonds in te stellen. De vastgestelde plafonds moeten binnen het in het re-integratieplan vastgestelde kader blijven. Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Awb).

Artikel 10. Weigeren subsidies

In dit artikel zijn een aantal specifieke weigeringsgronden opgenomen die gelden naast de weigeringsgronden die genoemd zijn in de Awb. Op grond van de Awb kan de subsidie worden geweigerd indien gegronde reden bestaat dat:

- de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
- de aanvrager niet zal voldoen aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- de aanvragen niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen over de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voor zover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn. Verder kan de subsidie worden geweigerd indien de aanvraag:
 - in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en deze verstrekking tot een onjuiste beschikking van op de aanvraag heeft geleid;
 - failliet is verklaard of aan hem surseance van betaling is verleend, dan wel een verzoek daartoe bij de rechtbank is ingediend.

Wil de subsidieverlening niet tot concurrentievervalsing leiden, moet een cumulatie van subsidies worden voorkomen. Om dit te bereiken is in het derde bepaald dat alleen subsidie wordt verleend indien de werkgever geen andere subsidie ontvangt voor de arbeidskosten van de werknemer (lid 1). Subsidieverlening mag de concurrentieverhouding niet verstoren. Ook mag het niet leiden tot verdringen van reguliere arbeid. Er wordt dan ook geen subsidie verleend indien in een periode van 6 maanden voor de aanvang de arbeidsovereenkomst een of meer arbeidsovereenkomsten of aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid zijn beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen.

Artikel 11. Concurrentieverhouding

Voorkomen moet worden dat door de voorzieningen genoemd in hoofdstuk 4 de concurrentieverhoudingen verstoord worden dan wel dat er sprake is van verdringing van reguliere arbeid. De beoordeling hiervan ligt bij de gemeente. Zij kan hiertoe advies vragen aan de ondernemingsraad van de werkgever waar de persoon kan worden geplaatst.

Artikel 12. Beëindiging en weigeren

Weigeringsgronden

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

Beëindigingsgronden

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 12, tweede lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verstrekt.

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

Artikel 13. Sociale activering

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

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

Doelgroep sociale activering

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

Artikel 14. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [en het eerste lid van artikel 8]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Voor zover de persoon niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Bij deze beoordeling wordt het volgende betrokken: - het oordeel van degene in wiens opdracht de persoon de additionele werkzaamheden uitvoert; - de scholingswens van de persoon.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkt terrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college 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 voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt 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 dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie. Het recht vindt plaats op de eerste dag na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In dit artikel is verder de maximale hoogte van de premie opgenomen. Er is voor gekozen de premie maximaal 15 % vast te stellen van de premie bedoeld in artikel 31 lid 2 sub j per periode van zes maanden bedraagt. Uit onderzoek is gebleken dat dit een bedrag is dat niet veel gevolgen heeft met betrekking tot de armoedeval. Dit is geen substantiële verhoging van het maandelijks besteedbare inkomen waardoor bij aanvaarding van een baan een armoedeval zal optreden (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). De hoogte van de premie is afhankelijk gesteld van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Als gemiddeld 24 uur per week is gewerkt, wordt de maximale premie verstrekt. Als het aantal uren minders is, wordt de premie lager vastgesteld. Bij het vaststellen van de premie wordt ook rekening gehouden met het verzuim. Het college kan ter uitvoering van deze bepaling nadere regels vaststellen.

Artikel 15. Scholing

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969). Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). *[Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.]*

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet. Zie artikel 16 over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 16. Duurzaamheidssubsidie

Voor het creëren van werkgelegenheid voor personen uit de doelgroep, willen de gemeente en de arbeidsmarktregio Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers. Wanneer een werkgever een persoon uit de doelgroep aanneemt kan hij te maken krijgen met kosten voor bijvoorbeeld begeleiding of opleiding. De duurzaamheidssubsidie is bedoeld als (gedeeltelijke) tegemoetkoming hiervoor en de kans te vergroten dat de uitstroom duurzaam is. De hoogte, verplichtingen en voorwaarden die aan de subsidie worden verbonden, worden vastgelegd in een beleidsregel.

Gebruik duurzaamheidssubsidie

Het tweede lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts eenmaal een plaatsingssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een persoon uit de doelgroep.

Beleidsregel college

In het derde lid wordt aangegeven dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte en de verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.

Geen verdringing

Het inzetten van het instrument mag niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid.

Geen stapeling van subsidies

De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet) in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 17. Werkstage

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van de doelgroep vast te houden of op te bouwen, teneinde de kans op regulier werk te vergroten. Daarom kan het college een persoon uit de doelgroep een werkstage aanbieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage. In de eerste plaats gaat het om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie en het behoud of opbouwen van arbeidsritme, maar dat is niet het hoofddoel. De basis van werknemersvaardigheden moet aanwezig zijn. In een werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als werkritme en samenwerken met collega's. Bij voorkeur wordt een werkstage ingezet bij een werkgever die uitzicht biedt op een dienstverband. Dit is echter geen verplichting.

Duur van de werkstage

De maximale duur van de werkstage is 3 maanden. De stage kan, wanneer dit noodzakelijk is met 3 maanden verlengd worden.

Voorwaarden

Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkstage. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten richting de werkgever verbonden zijn aan de werkstage en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek.

Geen verdringing

In het vierde lid is tevens bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding.

Artikel 18. Proefplaatsing

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 persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 14a geeft hier invulling aan. [Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.] [Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zesde lid).]

Doelgroep proefplaatsing

In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing geldt voor personen uit de doelgroep.

Doel van de proefplaatsing

Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat zowel de werkgever als de persoon uit de doelgroep tijdens de proefplaatsing niet alleen kijken of de persoon voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.

Duur van de proefplaatsing

In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven. In het vierde lid wordt bepaald dat wanneer er sprake is van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld tijdelijke uitval door ziekte) de proefplaatsing 2 maal verlengd kan worden met maximaal 2 maanden per verlenging.

Voorwaarde van de proefplaatsing

Het vijfde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever de uitkeringsgerechtigde na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6 maanden aanbiedt. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het zesde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 5.

Artikel 19. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

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

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

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

[Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid).]

Artikel 9, eerste lid

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

Artikel 9, tweede lid

Nadat het college heeft vastgesteld dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de persoon, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van)

voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

[Artikel 9, derde en vierde lid

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, is bepaald. Het college mag ten aanzien van deze extra plekken ook bijzondere toewijzingscriteria opstellen, waarmee voorrang wordt verleend aan bepaalde doelgroepen. Artikel 9, derde en vierde lid, geeft daar verdere invulling aan.]

Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning bij werk

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in hoofdstuk 5. Deze bepaling verwijst daarom naar dit hoofdstuk, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 2 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 21. Werknemersvoorzieningen

Personen uit de doelgroep kunnen als gevolg van de arbeidsbeperking problemen ondervinden door de inrichting van de werkplek, het ontbreken van een goede voorziening voor de uitoefening van hun functie of bij het bereiken van de locatie. Een aanpassing van de werkplek of het verstrekken van een voorziening is dan noodzakelijk om de belemmering weg te nemen.

Voor een werkplekaanpassing geldt dat, voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, niet altijd van een werkgever verlangd kan worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder aanpassing niet in staat is om de werkzaamheden te verrichten.

Voor het uitoefenen van de functie of het bereiken van de werkplek geldt dat, voor zover dit de normale kosten voor het uitoefenen van de functie te boven gaat, niet altijd van een werknemer verlangd kan worden dat hij deze kosten draagt. In dat geval is het college verplicht om noodzakelijke voorzieningen te bieden die de belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg kunnen nemen. Er is sprake van noodzaak wanneer een werknemer zonder de voorziening niet in staat is om de werkzaamheden te verrichten. Verstrekking kan zowel in geld als in natura. De volgende werknemersvoorzieningen kunnen worden verstrekt:

- Werkplekaanpassing;
- Vervoersvoorziening;
- Meeneembare voorziening;
- Noodzakelijke intermediaire activiteit/voorziening indien er sprake is van een visuele of motorische handicap.

Verdere invulling vindt plaats middels nadere regels.

Artikel 22. Re-integratievergoedingen

Naast de in deze verordening genoemde voorzieningen, kan het noodzakelijk zijn om kosten voor de persoon te vergoeden, dan wel subsidie te verlenen, om de laatste belemmeringen richting arbeidsinschakeling weg te nemen. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat het ontbreken van financiële middelen om reiskosten te betalen, het voeren van een sollicitatiegesprek in de weg staat. De vergoeding c.q. subsidie dient ten dienste van de arbeidsinschakeling te staan of ten dienste om een persoon deel te laten nemen aan een voorziening.

Artikel 23. Werkpremie

De persoon die werkzaamheden verricht gelijktijdig met het ontvangen van een uitkering op grond van de Participatiewet heeft recht op een premie. De premie wordt verstrekt op grond van artikel 31 lid 2 sub j Participatiewet. De premie betreft een bijverdienregeling die tweeledig is.

De premie is gericht op het bevorderen van uitstroom uit de uitkering; en

De premie dient parttime werken te bevorderen waar uitstroom niet (direct) mogelijk is en hierdoor de nadelige effecten van langere tijd bijstandsafhankelijkheid te verzachten.

De werkpremie betreft een tweemaalige premie per kalenderjaar.

Artikel 24. Leerwerkplek

Lid 1 en 2 bepalen wie in aanmerking komt voor een leerwerkplek, het doel van de leerwerkplek en onder welke voorwaarden. Door het aanbieden van een sluitende aanpak waarin de persoon uit de doelgroep zowel werkervaring opdoet, scholing en/of training volgt en begeleiding ontvangt wordt men ondersteund in het verkrijgen van een reguliere baan. Bij ontwikkelen van (werknemers)vaardigheden kan gedacht worden aan: 'op tijd komen', 'communiceren met de werkgever over verlof of ziekte', 'wat is collegiaal gedrag' etc. Bij de invulling van de leerwerkplek houdt het college zoveel mogelijk rekening met het profiel, de mogelijkheden en omstandigheden van de persoon. Leerwerkplekken worden aangeboden op basis van werken met behoud van uitkering.

Lid 3 bepaalt dat de leerwerkplekken alleen worden aangeboden bij maatschappelijke ondernemingen zonder winstoogmerk. De leerwerkplekken sluiten wel zoveel mogelijk aan bij de praktijk.

In het vierde en vijfde lid is vastgelegd

de maximale duur van de leerwerkplek,

de omvang in uren per week en

de mogelijkheid om aansluitend andere leerwerkplekken aan te bieden .

Aangezien de leerwerkplekken de ontwikkeling en werkneembaarheid van de persoon ondersteunen, is de duur van een specifieke leerwerkplek bij de EMCO-groep in principe beperkt tot 4 maanden.

Voor verschillende specifieke doelgroepen (denk aan bijvoorbeeld Menssupport, personen met een indicatie Beschut Werk, statushouders, personen met een verslavingsproblematiek) kan de duur van de leerwerkplek afwijken. Hierover zijn aparte werkafspraken gemaakt met de EMCO-groep.

Als voor een persoon uit de doelgroep verlenging op een specifieke leerwerkplek het meest bijdraagt aan een snelle inschakeling in de arbeid, kan dit in voorkomende gevallen éénmalig met eenzelfde periode worden verlengd.

Indien de omstandigheden van de persoon dit vereisen kan het college het aantal uren binnen de leerwerkplek lager vaststellen.

In het zesde lid is aangegeven dat scholing/training, begeleiding en beschikking over de faciliteiten en diensten binnen Menso en de EMCO-groep onderdeel uitmaken van het leerwerktraject. Deze ondersteuning wordt zo gericht mogelijk ingezet om uitstroom naar een reguliere baan zo spoedig mogelijk te realiseren.

Artikel 25. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.

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

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. (Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door “De normaalste zaak”, een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.)

Artikel 26. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

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

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorziening in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de [maatschappelijke] baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 27. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager

en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

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

Artikel 28. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

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

Artikel 29. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel job coaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

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

Artikel 30. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 33 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 31. Job coaching

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

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningsplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de

job coaching is maatwerk.

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

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

Artikel 32. Job coaching in natura

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (job coaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 33. Subsidie voor het organiseren van job coaching

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

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

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

Artikel 34. Interne werkbegeleiding

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

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

Artikel 35. 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 persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 8, 12 en 29, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het

uitgangspunt vormt. 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 36. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 8 en 29.

Artikel 37. 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 persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 8 en 29. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Hoofdstuk 5 Afstemming en terugvordering

Artikel 39. Terugvordering

In dit artikel wordt het verband met de Afstemmingsverordening gelegd. Voor degene die geen uitkering ontvangt, is deze verordening niet van toepassing. In het tweede en derde lid is daarom bepaald dat verleende subsidie of gemaakte kosten in geval van het in onvoldoende mate deelnemen aan een voorziening of het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie, kunnen worden teruggevorderd.

Hoofdstuk 6 Overige bepalingen

Artikel 40. Nadere regels

Gelet op het deels kader stellende karakter van deze verordening, is de algemene bepaling opgenomen dat het college nadere regels kan vaststellen. Deze dienen te worden getoetst aan de verordening.

Artikel 41. Hardheidsclausule

Dit artikel heeft betrekking op de hardheidsclausule en maakt het mogelijk in het voordeel van de persoon af te wijken van hetgeen in de verordening is vastgelegd. Het college beslist in gevallen waarin deze verordening onverhoopt niet voorziet.

Paragraaf 10.1 Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 42. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 12 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de verordening tot wijziging van de re-integratieverordening gemeente Emmen 2015. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening gemeente Emmen worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

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

Artikel 43. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel spreekt voor zich.