Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027

Besluit van de raad van de gemeente Westervoort tot vaststelling van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027

De raad van de gemeente Westervoort;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 oktober 2026;

gelet op artikelen 8a, eerste lid en tweede lid en 10b, zevende lid, van de Participatiewet;

gezien het advies van de commissie Samenleving;

besluit vast te stellen de volgende verordening:

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. Activerend Werk: een dagbestedingsvoorziening op grond van de Wmo 2015 die kan bijdragen aan participatie en ontwikkeling richting arbeidsinschakeling;
b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westervoort;
c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet, voor zover het college op grond van de wet verantwoordelijk is voor de ondersteuning van deze personen;
d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
e. 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;
f. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
g. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
h. maatschappelijke participatie: het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op deelname aan het maatschappelijk leven;
i. mantelzorg: langdurige zorg gedurende ten minste 3 maanden en voor minimaal 8 uur per week die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
j. meeneembare voorziening: een vanwege een arbeidsbeperking noodzakelijke voorziening voor het verrichten van werkzaamheden, die niet aan een specifieke werkplek is gebonden en door de persoon kan worden meegenomen naar een andere werkplek;
k. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
l. 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;

m. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
n. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling, waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
o. 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;
p. 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;
q. wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en het feit dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, gebruikmaakt van beschut werk of een andere structurele functionele beperking heeft. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
    a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 12 jaar; en
    b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de voorzieningen genoemd in deze verordening. Het college weigert de inzet van een voorziening als het plafond is bereikt, voor zover dit niet strijdig is met wettelijke aanspraken.
4. Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Paragraaf 3.1 Algemene bepalingen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
    a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
    b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
    c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
    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 Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
    b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
    d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
    e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
    g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt binnen het beschikbare budget de meest doelmatige, passende en adequate voorziening aan. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en past het aanbod aan, indien dit gelet op de omstandigheden van de persoon noodzakelijk is, zodat dit optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt hierbij ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en legt de gemaakte afspraken vast in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet, voor zover dit plan van toepassing is.

Paragraaf 3.2 Maatschappelijke participatie

Artikel 4. Maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen bij maatschappelijke participatie indien arbeidsinschakeling vooralsnog niet mogelijk is of redelijkerwijs niet van de persoon kan worden verlangd. De ondersteuning is gericht op het voorkomen en doorbreken van sociaal isolement, het bevorderen van zelfredzaamheid en het vergroten van deelname aan het maatschappelijk leven. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij algemeen toegankelijke voorzieningen, activiteiten en initiatieven in de samenleving of bij een eigen initiatief van de persoon.
2. De ondersteuning kan bestaan uit:
    a. het verstrekken van informatie en advies over mogelijkheden tot maatschappelijke participatie;
    b. het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie;
    c. het wijzen op en ondersteunen bij het vinden van passende bestaande voorzieningen, activiteiten en initiatieven waaraan de persoon kan deelnemen; of
    d. het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen voor maatschappelijke participatie.

3. Het college past de aard, inhoud en duur van de ondersteuning aan op de behoeften, mogelijkheden en capaciteiten van de persoon. Waar relevant wordt de ondersteuning in lijn gebracht met voorzieningen op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en andere voorliggende voorzieningen.
4. Het college biedt de ondersteuning voor zover deze in redelijke verhouding staat tot het te verwachten resultaat.

Artikel 5. Maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen bij maatschappelijke participatie die naar het oordeel van het college bijdraagt aan het vergroten van de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. De ondersteuning kan bestaan uit een aanbod van het college of aansluiten bij een eigen initiatief van de persoon.
2. De ondersteuning kan bestaan uit:
    a. activiteiten gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het opdoen van werkritme, waaronder het leren functioneren binnen een werk- of maatschappelijke omgeving;
    b. het verstrekken van informatie en advies over mogelijkheden tot maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling;
    c. het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie met het oog op arbeidsinschakeling;
    d. het wijzen op en ondersteunen bij het vinden van passende voorzieningen, activiteiten en initiatieven die gericht zijn op arbeidsinschakeling; of
    e. het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen voor maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het college past de aard, inhoud en duur van de ondersteuning aan op de behoeften, mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.
4. Het college biedt de ondersteuning voor zover deze in redelijke verhouding staat tot het te verwachten resultaat.

Paragraaf 3.3 Scholing en ontwikkeling

Artikel 6. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
    b. de scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon; en
    c. de scholing is naar het oordeel van het college arbeidsmarktrelevant en draagt bij aan duurzame arbeidsinschakeling.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Paragraaf 3.4 Werkervaring en werken met behoud van uitkering

Artikel 7. Proefplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep toestemming verlenen om voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.

2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in de toekomstige functie, zodat de werkgever en de werknemer kunnen onderzoeken of de werknemer het werk aan kan en de werkplek passend is, om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
3. De duur van de proefplaatsing is in beginsel maximaal 2 maanden. Een proefplaatsing van 3 maanden kan ingezet worden indien een loonwaardemeting aangevraagd moet worden. In uitzonderlijke gevallen kan een proefplaatsing op aanvraag verlengd worden tot in totaal maximaal 6 maanden als dat in het belang van de re-integratie van de individuele uitkeringsgerechtigde is en naar het oordeel van het college noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de mate van complexiteit van het werk.
4. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als
    a. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend op de proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen;
    b. de werkgever ten behoeve van de persoon een aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten; en
    c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd:
    a. het doel van de proefplaatsing;
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
    c. de duur van de proefplaatsing.
6. Het college verleent uitsluitend toestemming voor een proefplaatsing indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onevenredig worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
7. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
8. Als de werkzaamheden wegens ziekte worden onderbroken, wordt deze periode voor de toepassing van de maximale duur, bedoeld in het derde lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 8. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
    a. behoort tot de doelgroep; en
    b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, persoonlijke ontwikkeling, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. De ontwikkeling van de persoon staat voorop. De werkzaamheden zijn additioneel en mogen niet in de plaats komen van reguliere arbeid.
3. De maximumduur van de werkervaringsplek is in beginsel 6 maanden voor maximaal 32 uur per week. De duur kan hooguit één keer met maximaal 6 maanden worden verlengd mits daaraan een duidelijke onderbouwing door het college aan ten grondslag ligt.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onevenredig worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd:
    a. het doel van de werkervaringsplaats;
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
    c. de duur van de werkervaringsplaats.

Artikel 9. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onevenredig worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college stelt een trajectplan op waarin de individuele afspraken over de participatieplaats worden vastgelegd. In het trajectplan wordt ten minste vastgelegd:
    a. het doel van de participatieplaats;
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
    c. de duur van de participatieplaats.
5. Het college verstrekt elke zes maanden een premie aan personen met algemene bijstand die in het kader van een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet additionele werkzaamheden verrichten. De hoogte van de premie houdt verband met het aantal gewerkte uren in het voorafgaande half jaar en bedraagt per jaar niet meer dan de laagste kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk, bedoeld in artikel 7, onderdeel h, van de Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ of diens rechtsopvolger.
6. De premie wordt niet verstrekt indien:
    a. de persoon in het voorafgaande half jaar naar het oordeel van het college onvoldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling;
    b. de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen in het voorafgaande half jaar zijn geschonden.
7. De premie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.

Artikel 10. Maatschappelijk fit stage

1. Het college kan een persoon tot 27 jaar met recht op algemene bijstand onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de jongere die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het doel van de maatschappelijk fit stage is het behouden van stabiliteit en het bevorderen van de ontwikkeling van de jongere.
4. De duur van de maatschappelijk fit stage bedraagt in beginsel een jaar. Verlenging van maximaal een half jaar is mogelijk. Indien de jongere eerder toe is aan een volgende stap, kan de maatschappelijk fit stage eerder eindigen.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onevenredig worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. In een trajectplan wordt ten minste vastgelegd:
    a. het doel van de maatschappelijk fit stage;
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
    c. de duur van de maatschappelijk fit stage.

Paragraaf 3.5 Werk en dienstverband

Artikel 11. 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.
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 als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onderdeel a, van de wet.
4. Indien de aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking kan het college vaststellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie door toepassing van de praktijkroute.
5. Het college stelt binnen twaalf 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.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het op dat moment geldende preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 12. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onevenredig worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een trajectplan wordt ten minste vastgelegd:
    a. het doel van de detacheringsbaan;
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
    c. de duur van de detacheringsbaan.

Artikel 13. Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk 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. behoort tot de doelgroep; of
    b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde beschutte 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 wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet, persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 15, fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Het college kan aan de werkgever een vergoeding verstrekken voor begeleiding en aanpassingen die noodzakelijk zijn voor het verrichten van beschut werk. Het college werkt dit nader uit in beleidsregels.
5. Het college kan vooruitlopend op de start van een dienstbetrekking beschut werk een voorziening gericht op participatie of arbeidsontwikkeling aanbieden, zoals Activerend Werk of persoonlijke ondersteuning.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

Paragraaf 3.6 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 15. Algemene bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk inzetten indien een werkgever een dienstverband heeft of aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en van wie is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan worden aangevraagd door de werkgever of de werknemer. Indien de aanvraag door de werkgever wordt ingediend, dient de werknemer hiervan op de hoogte te zijn en daarmee in te stemmen.
3. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt alleen ingezet indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden voor ten minste acht uur per week.
4. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van een subsidie aan de werkgever voor:
    a. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider in dienst van de werkgever; of
    b. jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
5. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van jobcoaching in natura door middel van een erkende jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente, of een erkende jobcoach die werkzaam is bij een jobcoachorganisatie waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
6. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt ingezet voor de duur van maximaal drie jaar. In specifieke situaties kan de inzet van persoonlijke ondersteuning verlengd worden als het college van oordeel is dat persoonlijke ondersteuning nog noodzakelijk is.
7. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan in afwijking van het derde lid ook worden aangeboden bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 7.
8. De aanvraag moet worden ingediend binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking of proefplaatsing, dan wel binnen drie maanden nadat de noodzaak van persoonlijke ondersteuning bij een lopende dienstbetrekking is vastgesteld. Het college kan in bijzondere gevallen van deze termijn afwijken.
9. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk, bedoeld in het vierde en vijfde lid, het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling dan wel het behoud van werk.
10. 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 passende 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.

11. Het college kan een deskundig oordeel inwinnen indien de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
12. Het college legt de resultaten van het onderzoek vast in een onderzoeksverslag.
13. Het college vermeldt in de beschikking ten minste:
    a. welke ondersteuning wordt verstrekt;
    b. de duur;
    c. de intensiteit;
    d. de ingangsdatum;
    e. de motivering van het besluit;
    f. indien sprake is van subsidie, de omvang van het subsidiebedrag.

Artikel 16. Interne werkbegeleiding

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 15, vierde lid, onder a verlenen aan de werkgever voor het organiseren van interne werkbegeleiding, 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.
2. De interne werkbegeleider die de persoonlijke ondersteuning verzorgt, dient met succes een HARRIE-training of andere erkende jobcoachtraining te hebben afgerond.
3. De hoogte van de subsidie wordt berekend op basis van het aantal begeleidingsuren van het lichte begeleidingsregime en het door het college vastgestelde maximale uurtarief.
4. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
5. Het in artikel 15 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor interne werkbegeleiding.

Artikel 17. Jobcoaching door werkgever

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 15, vierde lid, onder b verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt, dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.
3. De hoogte van de subsidie wordt berekend op basis van het aantal begeleidingsuren van het begeleidingsregime midden en het door het college vastgestelde maximale uurtarief.
4. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
5. Het in artikel 15 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor een jobcoach in dienst van de werkgever.

Artikel 18. Jobcoaching door jobcoachorganisatie

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag van de werkgever of werknemer, persoonlijke ondersteuning door een jobcoach van een jobcoachorganisatie als bedoeld in artikel 15, vijfde lid, inzetten.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt, dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.
3. De omvang en intensiteit van de jobcoaching worden bepaald op basis van de begeleidingsbehoefte waarbij wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes, te weten licht, midden en hoog.

4. Per begeleidingsregime geldt per begeleidingsjaar een maximum aantal begeleidingsuren**:**
    a. licht: voor het eerste jaar maximaal 36 uur, voor het tweede jaar maximaal 27 uur en voor het derde jaar maximaal 18 uur;
    b. midden: voor het eerste jaar maximaal 60 uur, voor het tweede jaar maximaal 35 uur en voor het derde jaar maximaal 26 uur;
    c. hoog: voor het eerste jaar maximaal 84 uur, voor het tweede jaar maximaal 42 uur en voor het derde jaar maximaal 34 uur.
5. Er geldt een door het college vastgesteld maximaal uurtarief, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de regionaal vastgestelde tarieven.
6. Het in artikel 15 bepaalde is van toepassing op jobcoaching door een jobcoach van een jobcoachorganisatie.
7. Het college kan in individuele gevallen afwijken van de maximale begeleidingsuren indien toepassing van deze bepaling leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Paragraaf 3.7 Overige voorzieningen

Artikel 19. Algemene bepalingen overige voorzieningen

1. Het college kan op aanvraag voorzieningen als vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteiten, meeneembare voorzieningen en niet-meeneembare voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking die behoort tot de doelgroep.
2. Bij de toekenning van de in het eerste lid bedoelde voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
    a. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet deelnemen aan arbeid of een voorziening gericht op arbeidsinschakeling;
    b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van acht uur per week;
    c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
    d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
    e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
    f. 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.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het inkomen of vermogen van de persoon meer bedraagt dan een door het college vast te stellen bedrag, voor zover een wettelijke grondslag daarvoor bestaat.

Artikel 20. Stimuleringssubsidies

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder die behoort tot de doelgroep een subsidie verstrekken als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet ter stimulering van duurzame uitstroom uit de uitkering.
2. Het college stelt nadere regels over de activiteiten die voor de subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Artikel 21. Vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door een structurele functionele beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen.

2. De vervoersvoorziening kan worden verstrekt indien:
    a. de persoon vanwege zijn beperking niet zelfstandig kan reizen en geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en
    b. geen andere passende vervoersvoorziening beschikbaar is.
3. De vervoersvoorziening kan in natura of in de vorm van een vergoeding worden verstrekt.
4. Een vervoersvergoeding die de werkgever aan de persoon verstrekt, wordt op de door het college te verstrekken vervoersvergoeding van het college in mindering gebracht voor zover dit betrekking heeft op dezelfde vervoerskosten.
5. Het college verstrekt de goedkoopst adequate vervoersvoorziening.

Artikel 22. Intermediaire activiteit

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.
2. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 23. Meeneembare voorziening

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. Elk product kan als meeneembare voorziening worden aangemerkt, indien de noodzaak en de meerwaarde daarvan voor het verrichten van werk aantoonbaar zijn en de voorziening niet behoort tot de normale uitrusting van de werkgever.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in eigendom beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken.

Artikel 24. Niet-meeneembare voorziening (werkplekaanpassing)

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon indien dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren.
2. In beginsel kan iedere voorziening als werkplekaanpassing worden beschouwd, indien deze noodzakelijk is om de persoon in staat te stellen zijn werkzaamheden te verrichten en de noodzaak en meerwaarde daarvan in de werksituatie aantoonbaar zijn.
3. Het college verstrekt de goedkoopst adequate werkplekaanpassing.
4. Het college beoordeelt per situatie welke werkplekaanpassing noodzakelijk en proportioneel is.

Artikel 25. Vergoeding overige noodzakelijke kosten

Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die in het kader van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie zijn gemaakt, voor zover daarvoor geen beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening en deze kosten vooraf door het college noodzakelijk zijn aangemerkt.

Paragraaf 3.8 School naar duurzaam werk

Artikel 26. Verzoeken scholen en onderwijsinstellingen

1. Het college kan, op verzoek van het bevoegd gezag van een onderwijsinstelling, ondersteuning bieden aan een persoon als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, gericht op de overgang van onderwijs naar werk of vervolgonderwijs en op het voorkomen of beëindigen van werkloosheid.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid kan worden gedaan door:
    a. een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs;
    b. een school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020; of

c. een school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra.

3. Het college beoordeelt het verzoek en bepaalt, voor zover nodig in overleg met de persoon en de betrokken onderwijsinstelling, welke ondersteuning of voorziening passend is.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 27. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de persoon afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 28. Intrekking oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 wordt met ingang van 1 januari 2027 ingetrokken.
2. De Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 wordt met ingang van 1 januari 2027 ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 toegekende voorziening behoudt deze voorziening, voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening:
   a. gedurende twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze verordening; of
   b. voor de duur waarvoor deze is toegekend, indien deze periode korter is.
4. Het college kan besluiten een voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 voort te zetten indien een bijzondere individuele situatie daartoe aanleiding geeft.
5. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 blijft van toepassing op een voortgezette voorziening.
6. Op een vóór 1 januari 2027 opgelegde verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie blijft de Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 van toepassing tot het moment waarop de verplichting eindigt, wordt ingetrokken of wordt gewijzigd.
7. Op besluiten die zijn genomen op grond van de Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 en waartegen op het tijdstip van intrekking bezwaar of beroep openstaat of aanhangig is, blijft die verordening van toepassing.
8. Op bezwaarschriften en beroepsprocedures tegen besluiten die zijn genomen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 blijft die verordening van toepassing.

Artikel 29. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2027.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 16 december 2026.

De raad van de gemeente Westervoort,

griffier,

voorzitter,

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027

Toelichting bij het besluit van de raad van de gemeente Westervoort tot vaststelling van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2027.

Inleiding
De Participatiewet schrijft voor dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt over verschillende onderdelen van het gemeentelijke re-integratiebeleid. Het gaat onder meer om de verdeling van voorzieningen over de doelgroep, maatschappelijke participatie, scholing, participatieplaatsen, beschut werk, loonkostensubsidie, proefplaatsen, persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking. Daarnaast bevat de verordening regels over de ondersteuning van jongeren bij de overgang van school naar werk en over de samenwerking met onderwijsinstellingen.

Aanleiding
De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners die moeite hebben met (arbeids)participatie de juiste ondersteuning krijgen. Uit artikel 8a van de Participatiewet vloeit voort dat de gemeenteraad hierover bij verordening regels moet stellen. Zo moet beleid over de prioritering bij de verdeling van de diverse voorzieningen voor de verschillende (groepen van) personen haar basis hebben in deze verordening (CRvB 10 november 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK2862). De verordening is bedoeld om inzicht te geven in de voor werkzoekenden en werkgevers beschikbare ondersteuningsmogelijkheden en voorzieningen. Met de Wet Uitvoeren Breed offensief is de verordeningsplicht uitgebreid met het oog op meer transparantie en harmonisatie met betrekking tot het voorzieningenaanbod en het proces (*Kamerstukken II* 35 394, nr. 8, p. 41, 44, 55 en 110).

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar taak bij het ondersteunen van de (arbeids)participatie wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Het is immers maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend aanbod is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

- maatschappelijke participatie, niet gericht op arbeidsinschakeling (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet);
- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);

- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicapbeperking (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 2, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

Met de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk zijn de gemeentelijke taken ten aanzien van jongeren uitgebreid. De wet versterkt de samenwerking tussen gemeenten en onderwijsinstellingen en heeft tot doel jongeren die ondersteuning nodig hebben beter te begeleiden bij de overgang van school naar werk, het behouden van werk en het zetten van vervolgstappen richting arbeidsinschakeling. Deze uitbreiding heeft gevolgen voor de doelgroep van de verordening en voor de wijze waarop de gemeente de ondersteuning aan jongeren vormgeeft.

De verordening sluit daarom aan bij de gewijzigde wettelijke bepalingen en biedt ruimte voor een integrale aanpak waarbij de gemeente, onderwijsinstellingen en andere betrokken partijen samenwerken. Daarbij staat de individuele situatie van de jongere centraal.

Artikelsgewijs
Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven, worden hieronder nader toegelicht.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep
De doelgroep bestaat uit personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft – voor zover in de gemeente Westervoort woonachtig – in ieder geval:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, en artikel 36, derde lid onderdelen b en c van de Wet WIA, tot het moment dat het

inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en in die periode geen loonkostensubsidie is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de ANW;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW;
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ;
- personen zonder uitkering;

en steeds voor zover zij voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk vormen personen jonger dan 27 jaar, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Participatiewet, eveneens onderdeel van de doelgroep van deze verordening. Het betreft jongeren die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van school naar werk, het behouden van werk of het zetten van stappen richting arbeidsinschakeling. Tot deze doelgroep behoren onder meer:

- jongeren voor wie het volgen van onderwijs niet mogelijk of niet passend is;
- jongeren voor wie door een school of onderwijsinstelling ondersteuning wordt gevraagd;
- jongeren die hoger onderwijs volgen; en
- jongeren die voor de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk onder de doelgroep van artikel 10f van de Participatiewet vielen.

Interne werkbegeleiding
Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in de zin van deze verordening te kunnen worden aangemerkt, is het noodzakelijk dat de betreffende medewerker beschikt over de vaardigheden om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde wijze te 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 16.

Jobcoaching
Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikelen 17 en 18.

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.

Activerend werk
Activerend Werk is een maatwerkvoorziening voor dagbesteding op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015. De voorziening is gericht op participatie en maatschappelijke ondersteuning. Voor een deel van de deelnemers kan Activerend Werk bijdragen aan ontwikkeling richting arbeidsinschakeling of betaald werk met ondersteuning.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over de doelgroep vastleggen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. 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.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het college daarbij in ieder geval rekening houdt. Daarbij gaat het onder meer om zorgtaken, de mogelijkheid dat iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en het gebruik van beschut werk.

De gemeente Westervoort kiest ervoor om bij zorgtaken aan te sluiten bij de opvang van kinderen tot 12 jaar. Ook voor schoolgaande kinderen kunnen zorgtaken een belemmering vormen voor arbeidsinschakeling.

Budgetplafond en deelnemersplafond
Om financiële overschrijdingen van beschikbare middelen te voorkomen kan het college op grond van artikel 2, derde lid, voor voorzieningen een budgetplafond of deelnemersplafond vaststellen. Hierbij blijft het uitgangspunt dat beschikbare middelen zo doelmatig mogelijk worden ingezet.

Verslag doeltreffendheid
Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Paragraaf 3.1. Algemene bepalingen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

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.

Het betreft hier een “kan-bepaling”, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat participatie vraagt om maatwerk.

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet geldt hierop een uitzondering. Het betreft personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet WIA. Voor deze doelgroep blijft het college ondersteuning bieden totdat het inkomen uit arbeid gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt en in die periode geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

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

Afstemming
Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de meest doelmatige, passende en 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 persoon te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

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

Paragraaf 3.2 Maatschappelijke participatie

Artikel 4. Maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling

Eerste lid
Als arbeidsinschakeling vooralsnog niet mogelijk is of redelijkerwijs niet van een persoon kan worden verlangd, kan maatschappelijke participatie bijdragen aan het voorkomen en doorbreken van sociaal isolement, het vergroten van de zelfredzaamheid en het deelnemen aan de samenleving. Daarbij kan het college aansluiten bij algemeen toegankelijke voorzieningen, activiteiten en initiatieven of bij een eigen initiatief van de persoon.

Tweede lid
De ondersteuning kan verschillende vormen aannemen. Het kan bijvoorbeeld gaan om informatie en advies, ondersteuning bij het zetten van stappen richting maatschappelijke participatie, hulp bij het vinden van passende activiteiten of het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen.

Derde en vierde lid
De aard, inhoud en duur van de ondersteuning worden afgestemd op de behoeften, mogelijkheden en capaciteiten van de persoon. Waar relevant wordt de ondersteuning afgestemd met voorzieningen op grond van de Wmo 2015 en andere voorliggende voorzieningen. De ondersteuning wordt geboden voor zover deze in redelijke verhouding staat tot het te verwachten resultaat.

Artikel 5. Maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling

Maatschappelijke participatie kan ook worden ingezet als onderdeel van de route naar arbeidsinschakeling. Het kan bijvoorbeeld gaan om activiteiten waarmee iemand werknemersvaardigheden ontwikkelt, werkritme opdoet of ervaring opdoet met functioneren binnen een werk- of maatschappelijke omgeving.

De ondersteuning kan bestaan uit het geven van informatie en advies, het motiveren en ondersteunen van de persoon, het vinden van passende activiteiten of voorzieningen en het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen.

Het college stemt de aard, inhoud en duur van de ondersteuning af op de behoeften, mogelijkheden en capaciteiten van de persoon. De ondersteuning wordt geboden voor zover deze in redelijke verhouding staat tot het te verwachten resultaat.

Paragraaf 3.3 Scholing en ontwikkeling

Artikel 6. Scholing

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

Jongeren
Voor jongeren gelden binnen de Participatiewet specifieke bepalingen ten aanzien van onderwijs, scholing en ondersteuning bij de overgang van school naar werk. Met de inwerkingtreding van de Wet van school naar duurzaam werk zijn de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van gemeenten op dit terrein uitgebreid. Het college kan jongeren ondersteunen wanneer dit noodzakelijk is om onderwijs te kunnen volgen, een opleiding af te ronden, een startkwalificatie te behalen of de overgang naar werk te maken. Daarbij wordt, waar mogelijk, samengewerkt met de school of onderwijsinstelling en andere betrokken partijen. De ondersteuning wordt afgestemd op de individuele situatie van de jongere en is

gericht op het voorkomen van voortijdige uitval en het vergroten van de kansen op duurzame arbeidsinschakeling.

Paragraaf 3.4 Werkervaring en werken met behoud van uitkering

De voorzieningen die behoren tot de paragraaf Werkervaring en werken met behoud van uitkering zijn te positioneren in een kwadrant. De positionering binnen het kwadrant gebeurt op basis van het gevraagde prestatieniveau en de intensiteit van de begeleiding. Het prestatieniveau is opgebouwd uit twee aspecten: de hoeveelheid werk die de uitkeringsgerechtigde in het kader van de activiteit levert en de complexiteit ervan. Onder begeleiding verstaan we de intensiteit van de supervisie en/of ondersteuning die op het werk wordt uitgeoefend alsmede de hoeveelheid hulp(middelen) die de uitkeringsgerechtigde nodig heeft om de werkactiviteiten uit te voeren.

Door deze twee criteria tegen elkaar af te zetten in een assenstelsel ontstaan er vier kwadranten.

	Hoog	
Begeleiding weinig	KWADRANT 1 Instrumenten gericht op snelle uitstroom	KWADRANT II Instrumenten waarbij ontwikkeling van beroepsvaardigheden centraal staat
	KWADRANT IV Instrument niet direct gericht op re-integratie	KWADRANT III Instrumenten waarbij ontwikkeling van basiswerknemersvaardigheden centraal staat
	Prestatieniveau laag	**Veel**

In kwadrant I bevinden zich de voorzieningen waarvoor een hoge prestatie wordt gevraagd en waarbij de begeleiding gering is (Proefplaatsing). Kwadrant II staat voor voorzieningen waarbij eveneens een behoorlijke prestatie wordt verwacht maar waarbij de begeleiding op aanzienlijk hogere schaal ligt (Werkervaringsplaats). In kwadrant III volgen de voorzieningen waar het gevraagde prestatieniveau veelal laag is en de begeleiding hoog (Werkervaringsplaats, Participatieplaats en Maatschappelijk fit stage).

Op hoofdlijnen kan bij deze drie kwadranten worden gesteld dat hoe hoger het gevraagde prestatieniveau wordt en hoe lager de begeleidingsgraad die daarbij nodig is, hoe meer de voorziening overeenkomsten vertoont met een betaalde baan. Dan staat immers de prestatie centraal en niet de begeleiding. Hoe lager het prestatieniveau en hoe hoger de graad van begeleiding hoe meer beschermd de werkomgeving. Begeleiding en ontwikkeling staan dan centraal.

Kwadrant IV ten slotte wijkt af van de andere kwadranten, omdat de activiteiten die daarin geplaatst kunnen worden niet primair gericht zijn op arbeidsinschakeling, maar op maatschappelijke participatie en het voorkomen of doorbreken van sociaal isolement. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan vrijwilligerswerk, deelname aan sociale activiteiten of andere vormen van maatschappelijke participatie.

Welke voorziening of vorm van ondersteuning wordt ingezet, is afhankelijk van de mogelijkheden, beperkingen en ontwikkelbehoefte van de persoon. Daarbij wordt maatwerk toegepast.

Artikel 7. Proefplaats (kwadrant 1)
De proefplaatsing kan worden ingezet voorafgaand aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt. De proefplaatsing heeft tot doel om regulier werk te verwerven. Door de proefplaatsing krijgt de persoon een langere inwerktijd en daarmee een evenwichtigere opbouw van de reguliere werkzaamheden. 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 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 7 geeft hier invulling aan.

Artikel 8. Werkervaringsplaats (kwadranten 2 en 3)
Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring
De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte vergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Personen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen nog niet direct deelnemen aan de arbeidsmarkt. Bij een korte afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar. Bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt binnen één jaar redelijkerwijs niet mogelijk. Het college beoordeelt aan de hand van de individuele omstandigheden en mogelijkheden welke voorziening het meest passend is.

Doel van de werkervaringsplaats
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan 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. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt

opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaringsplaats worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing
In het vierde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt aangeboden 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.

Artikel 9. Participatieplaats (kwadrant 3)
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

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 werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). 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 wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

Opstellen trajectplan
In het vierde lid is bepaald dat in het voor de participatieplaats opgestelde trajectplan expliciet het doel van de participatieplaats wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats en 27 jaar of ouder is, ontvangt een premie. Deze wordt voor het eerst verstrekt na zes maanden en vervolgens telkens na zes maanden na aanvang van de participatieplaats. Voorwaarde is onder meer dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op arbeidsinschakeling.

De hoogte van de premie houdt verband met het aantal te werken uren in het voorafgaande halfjaar en bedraagt per jaar niet meer dan de laagste kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk,

bedoeld in de Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ. Hiermee wordt aangesloten bij de omvang van de verrichte werkzaamheden, waarbij tegelijkertijd wordt gewaarborgd dat de premie binnen de wettelijke vrijlatingsgrenzen blijft.

De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Artikel 10. Maatschappelijk fit stage
Dit artikel voorziet in een voorziening voor jongeren voor wie arbeidsinschakeling nog niet direct haalbaar is en voor wie bestaande voorzieningen onvoldoende passend zijn. De maatschappelijk fit stage biedt jongeren de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier deel te nemen aan activiteiten, structuur op te bouwen, sociale contacten op te doen en werknemersvaardigheden te ontwikkelen.

De voorziening kan worden ingezet wanneer dit, gelet op de individuele omstandigheden van de jongere, bijdraagt aan ontwikkeling richting onderwijs, werk of een andere passende vorm van participatie. De duur, inhoud en begeleiding worden afgestemd op de mogelijkheden en ontwikkelbehoefte van de jongere.

De maatschappelijk fit stage kan worden ingezet naast of in aansluiting op ondersteuning vanuit andere domeinen, zoals de Wmo, jeugdhulp, onderwijs of welzijn. Het college zorgt waar nodig voor afstemming met deze voorzieningen om te voorkomen dat ondersteuning naast elkaar wordt aangeboden of dat een jongere tussen verschillende voorzieningen in komt te staan.

Paragraaf 3.5 Werk en dienstverband

Artikel 11. 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).

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

Artikel 12. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze voorziening slechts bedoeld is voor een specifieke groep personen (personen met een meervoudige problematiek) en dat het tot doel heeft om deze personen een grotere kans te geven om aan het werk

te komen. Werkgevers durven het vaak niet aan om hen in dienst te nemen. In de uitvoeringspraktijk is gebleken dat werkgevers een constructie met een detacheringsbaan eerder aandurven. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om de arbeidsvoorwaarden te versoberen. Bovendien is de inzet van het instrument tijdelijk.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

Opstellen trajectplan
In het vierde lid is bepaald dat in het voor de detacheringsbaan opgestelde trajectplan expliciet het doel van de detacheringsbaan wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

Artikel 13. Beschut werk
Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (een indicatie beschut werk heeft) en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken (volume in uren) zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vijfde lid).

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschutte werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

Het aantal beschikbare beschutte werkplekken en de wijze waarop deze worden gerealiseerd, worden bepaald binnen de kaders van de Participatiewet. Het college handelt hierbij overeenkomstig de wettelijke verplichtingen ten aanzien van personen voor wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Wanneer niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, wordt bij de volgorde van plaatsing rekening gehouden met de wettelijke kaders en met het moment waarop is vastgesteld dat de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Personen die al langer wachten op een beschutte werkplek worden daarbij niet zonder meer achtergesteld bij later geïndiceerde personen.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren voor wie een leer-werktraject nodig is om een startkwalificatie te behalen en de overgang naar werk te ondersteunen. Om te voorkomen dat jongeren voortijdig uitvallen uit onderwijs of opleiding, kan het college ondersteuning bieden wanneer deze noodzakelijk is om het leer-werktraject succesvol te volgen.

Deze ondersteuning kan verschillende vormen aannemen, zoals persoonlijke begeleiding en coaching, praktische ondersteuning op de werkvloer, hulp bij het plannen en organiseren van school- en werkactiviteiten of aanvullende scholing en trainingen die aansluiten bij het leer-werktraject.

Het doel van de ondersteuning is jongeren te helpen hun opleiding of traject succesvol af te ronden en hun kansen op duurzame arbeidsinschakeling te vergroten.

Paragraaf 3.6 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 15. Algemene bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk
Dit artikel bevat algemene bepalingen over persoonlijke ondersteuning bij werk.

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan worden ingezet indien een werkgever een dienstverband aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en van wie is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de opgedragen werkzaamheden te verrichten.

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze ondersteuning kan worden verstrekt in de vorm van een subsidie aan de werkgever of in natura. De werkgever kan hierbij gebruikmaken van een interne werkbegeleider of een jobcoach in dienst van de werkgever. Daarnaast kan het college een jobcoach inzetten die werkzaam is bij of in opdracht van de gemeente of bij een door de gemeente gecontracteerde jobcoachorganisatie.

In het kader van duurzame arbeidsinschakeling heeft begeleiding die zoveel mogelijk binnen de werkomgeving wordt georganiseerd de voorkeur. Welke vorm van persoonlijke ondersteuning wordt ingezet, hangt af van de begeleidingsbehoefte van de werknemer en de mogelijkheden van de werkgever.

Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt in beginsel ingezet voor een periode van maximaal drie jaar. Indien het college van oordeel is dat ondersteuning ook daarna nog noodzakelijk is voor het verrichten of behouden van werk, kan de ondersteuning worden verlengd.

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan ook worden aangeboden tijdens een proefplaatsing.

Een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet zo spoedig na aanvang van de dienstbetrekking of proefplaatsing worden ingediend. Bij een lopende dienstbetrekking geldt deze termijn vanaf het moment waarop de noodzaak van persoonlijke ondersteuning is vastgesteld. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor het verrichten van de werkzaamheden.

Om een zorgvuldig besluit te kunnen nemen, kan het college onderzoek verrichten naar de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en, indien nodig, een deskundig oordeel inwinnen. Daarbij houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de wensen van de werkgever en de mogelijkheden om ondersteuning vanuit andere domeinen te betrekken. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het uitgangspunt van integrale dienstverlening binnen het sociaal domein.

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan worden aangevraagd door de werkgever of de werknemer. Het college kan ook ambtshalve beoordelen of persoonlijke ondersteuning noodzakelijk is.

Artikel 16. 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 in het eerste, tweede en derde lid hoe dit mogelijk is, welke eisen aan de interne werkbegeleider gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een HARRIE-training.

Artikel 17. Jobcoaching door werkgever
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 voor jobcoaching door de werkgever. Dit artikel voorziet hierin en regelt in het eerste, tweede en derde lid welke eisen aan de jobcoach gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is.

Artikel 18. Jobcoaching door jobcoachorganisatie

Het tweede 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.

Een jobcoach heeft minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching. Jobcoaching kan bijvoorbeeld worden ingekocht bij organisaties die een Blik op Werk-keurmerk of OVAL-keurmerk hebben of een jobcoacherkenning van UWV hebben of waarvan de individuele jobcoaches een actuele registratie hebben in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches. Dit is geen harde eis maar helpt om te bepalen of er sprake is van een erkende jobcoach.

Het derde en vierde lid zijn een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningsplicht. Voor het bepalen van de omvang en intensiteit van de jobcoaching wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes: licht, midden en hoog. Het aantal in te zetten begeleidingsuren is altijd maatwerk. Het aantal begeleidingsuren is afhankelijk van het begeleidingsregime en wordt uitgedrukt in een aantal uur per jaar/maand. De inzet van een jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren (en intensiteit).

Vijfde lid
In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland wordt jaarlijks door de samenwerkende gemeenten een maximaal uurtarief vastgesteld dat door de jobcoach gehanteerd kan worden.

Paragraaf 3.7 Overige voorzieningen

Artikel 19. Algemene bepalingen overige voorzieningen
Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen.

Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om aan arbeid deel te nemen of deel te nemen aan een voorziening gericht op arbeidsinschakeling (a). Hierbij kan het ook gaan om een voorziening die onderdeel uitmaakt van een traject gericht op het verkrijgen of behouden van arbeid, zoals een proefplaats, opleidingslocatie of andere vorm van werkervaring. Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (b). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, bijvoorbeeld omdat dit voortvloeit uit de Arbo-regelgeving of behoort tot de normale bedrijfsvoering, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (onderdelen c, d en e). 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) (f).

Artikel 20. Stimuleringssubsidies
Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder die behoort tot de doelgroep een stimuleringssubsidie verstrekken. Het college stelt nadere regels vast over de activiteiten die voor een subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend. Een dergelijke subsidie wordt niet tot de middelen van de persoon gerekend op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Artikel 21. 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 artikel 19, onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Artikel 22. Intermediaire activiteit
Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, onder 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een intermediaire activiteit. Het betreft activiteiten die gericht zijn op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek ontbrekende motorische lichaamsfunctie. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een voorleeshulp, schrijfhulp of gebarentolk. De aard en omvang van de intermediaire activiteit worden afgestemd op de individuele situatie van de persoon.

Artikel 23. Meeneembare voorziening
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 artikel 19. Het uitgangspunt in de gemeente Westervoort is dat een meeneembare voorziening in eigendom wordt verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken.

Artikel 24. Niet-meeneembare voorziening (werkplekaanpassing)
Het college kan een werkplekaanpassing verstrekken als deze noodzakelijk is om een persoon met een arbeidsbeperking het werk te laten verrichten. De noodzaak en proportionaliteit van de aanpassing worden per situatie beoordeeld. Daarbij gelden de algemene voorwaarden van artikel 19. Van werkgevers mag worden verwacht dat zij zelf zorgdragen voor gebruikelijke voorzieningen die behoren tot de normale bedrijfsvoering of voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwetgeving.

Artikel 25. Vergoeding overige noodzakelijke kosten
Het komt incidenteel voor dat een persoon extra kosten moet maken in het kader van arbeidsinschakeling. Dit artikel maakt het mogelijk dat het college noodzakelijke kosten die vooraf noodzakelijk zijn geacht en waarvoor geen beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening, kan vergoeden.

Artikel 26. Verzoeken scholen en onderwijsinstellingen
Dit artikel geeft uitvoering aan de Wet van school naar duurzaam werk. Deze wet versterkt de samenwerking tussen gemeenten en onderwijsinstellingen bij de begeleiding van jongeren naar duurzaam werk.

Scholen en onderwijsinstellingen kunnen het college verzoeken om informatie, ondersteuning of een voorziening voor jongeren die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van school naar werk, het behouden van werk of het zetten van stappen richting arbeidsinschakeling.

Het college beoordeelt het verzoek en stemt de ondersteuning waar nodig af met de jongere, de school of onderwijsinstelling en andere betrokken partijen. Daarbij wordt rekening gehouden met de wettelijke verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en met reeds beschikbare ondersteuning.

Tijdige samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de gemeente draagt bij aan een soepele overgang van school naar werk en kan voorkomen dat jongeren zonder passende ondersteuning uitvallen. De ondersteuning wordt zoveel mogelijk integraal en vanuit de individuele situatie van de jongere vormgegeven.

Artikel 27. Hardheidsclausule
Dit artikel bevat een hardheidsclausule. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen van deze verordening als toepassing daarvan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard. Het gaat hierbij om uitzonderlijke situaties waarin strikte toepassing van de verordening tot een onredelijke uitkomst zou leiden.

Artikel 28. Intrekking oude verordeningen en overgangsrecht
Dit artikel regelt de intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 en de Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015, alsmede het overgangsrecht.

Voorzieningen die zijn toegekend op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 worden gedurende een overgangsperiode voortgezet overeenkomstig de voorwaarden van die verordening. Het college kan in bijzondere individuele situaties besluiten een voorziening voort te zetten. Op een voortgezette voorziening blijft de verordening 2024 van toepassing.

Op vóór 1 januari 2027 opgelegde verplichtingen tot het verrichten van een tegenprestatie blijft de Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 van toepassing totdat deze verplichtingen eindigen, worden ingetrokken of gewijzigd.

Voor lopende bezwaar- en beroepsprocedures tegen besluiten die zijn genomen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort 2024 of de Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 blijft het recht van toepassing zoals dat gold ten tijde van het nemen van het betreffende besluit. Hiermee wordt de rechtszekerheid gewaarborgd.