

De raad van de gemeente Ouder-Amstel,

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 21 december 2023, nummer 2023/77; gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en 10b, lid 5 en lid 7 Participatiewet en artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Ouder-Amstel;

BESLUIT :

- De Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017 in te trekken.
- De Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2023 vast te stellen.
- De Verordening tegenprestatie Ouder-Amstel 2015 in te trekken.
- De Verordening individuele studietoelage Ouder-Amstel 2015 in te trekken.

Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

- 1 Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ). In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. algemeen geaccepteerde arbeid: iedere vorm van betaalde arbeid als bedoeld in de wet, waarbij al dan niet gebruik wordt gemaakt van een voorziening;
 - b. beschut werk; werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
 - c. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ouder-Amstel
 - d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - e. interne werkbegeleiding: door een hiertoe geschoolde 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. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - h. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen uit de doelgroep en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;

- i. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- j. loonkostensubsidie: zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
- k. Loonwaarde: de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat iemand nog kan verrichten. Dit wordt als percentage van het wettelijke minimumloon (WML) weergegeven;
- l. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtsreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- m. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- n. 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;
- o. raad: gemeenteraad van Ouder-Amstel;
- p. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op de start van een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement;
- q. startkwalificatie: een havo of vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee;
- r. tijdelijke loonkostensubsidie: tijdelijke financiële compensatie om de werkgever financieel in staat te stellen een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer;
- s. UWV: Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen;
- t. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- u. 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;
- v. 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;
- w. wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. 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 de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
2. Het college kan een budgetplafond instellen voor o.a. de hoogte van de re-integratievoorziening en het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke re-integratievoorziening.

Artikel 3. Uitsluitingsbepaling

In deze verordening zijn een aantal voorzieningen in de vorm van een vergoeding, premie of subsidie. Een aantal daarvan moet worden aangemerkt als een subsidie bedoeld in artikel 4:21 van de Awb. Op deze voorzieningen is normaal gesproken de 'Algemene Subsidieverordening Ouder-Amstel' van toepassing. Gezien het feit dat deze verordening een uitputtende regeling betreft, vervalt de 'Algemene Subsidieverordening Ouder-Amstel' voor de voorzieningen genoemd in deze verordening.

Hoofdstuk 3. Arbeidsverplichtingen en Tegenprestatie

Artikel 4. Ontheffing van de arbeidsplicht

1. Belanghebbende wordt, op een daartoe strekkende aanvraag, geheel of gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichting en de tegenprestatie voor zover en in zoverre dit noodzakelijk is als gevolg van:
 - a. sociale of medisch/psychische redenen, voor zover sprake is van zodanige belemmeringen dat in redelijkheid niet gevergd kan worden dat belanghebbende geheel of gedeeltelijk voldoet aan de arbeids-en/of re-integratieverplichting, dit voor zo lang deze reden voortduurt en maximaal voor de duur van twaalf maanden;
 - b. het verrichten van mantelzorg voor bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad of pleegkind(eren), voor het aantal uren van het voor werk beschikbare deel van de dag en voor zover de zorg onvermijdelijk is en redelijkerwijs slechts verricht kan worden door belanghebbende, tot zolang de noodzaak voortduurt en maximaal voor de duur van twaalf maanden. Onder bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad wordt tevens begrepen de levenspartner waarmee een geregistreerd partnerschap (GP) is aangegaan of waarmee al langer dan een jaar duurzaam wordt samengewoond in gezinsverband.
2. De duur van de ontheffing als genoemd in het eerste lid kan verlengd worden, met maximaal twaalf maanden maar niet voordat onderzoek daarnaar is verricht.
3. Belanghebbende moet aantonen dat er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5. Tegenprestatie

1. Op grond van artikel 9 van de wet, artikel 37 IOAW en artikel 37 IOAZ is de belanghebbende verplicht naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. Het college kan een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen.
3. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.
4. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van zes maanden per jaar voor maximaal 16 uur per week. En de tegenprestatie kan binnen zes maanden slechts drie keer worden opgelegd.
5. Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt rekening gehouden met de omstandigheden van belanghebbende. Tot de omstandigheden wordt in ieder geval gerekend:
 - a. het verrichten van vrijwilligerswerk;
 - b. het verrichten van arbeid in loondienst;
 - c. het volgen van een zorg- of re-integratietraject;
 - d. de duur van de werkloosheid.

6. De op te leggen tegenprestatie moet aan vier eisen voldoen:
 - a. de tegenprestatie is naar zijn aard niet direct gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie instrument;
 - b. de tegenprestatie mag niet in de weg staan aan acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid of aan de re-integratie gericht op arbeidsinschakeling;
 - c. de werkzaamheden zijn additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten;
 - d. het mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
7. Belanghebbende krijgt zelf de gelegenheid binnen twintig werkdagen een tegenprestatieplaats bij een organisatie, instelling, club of vereniging te zoeken;
8. De verplichting tot tegenprestatie wordt middels een beschikking opgelegd met als bijlage een plan van aanpak waarin de afspraken met belanghebbende zijn vastgelegd met betrekking tot de omvang, de duur en de aard van de werkzaamheden;
9. Het college dient bij weigering van de belanghebbende om de tegenprestatie te verrichten op basis van het individuele geval de hoogte en de duur van de op te leggen maatregel te bepalen.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen

Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Bij het aanbieden van voorzieningen op grond van deze verordening hanteert het college de volgende uitgangspunten:
 - a. het doel van het deze verordening is dat mensen behorende tot de doelgroep betaald werk verkrijgen. Het kan daarbij gaan om voltijd of deeltijd werk. Het college sluit met de ondersteuning aan bij de kansen en mogelijkheden die inwoners van Ouder-Amstel hebben;
 - b. als het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid nog niet mogelijk is, worden voorzieningen aangeboden om belemmeringen met betrekking tot re-integratie weg te nemen;
 - c. indien volledige uitstroom naar het oordeel van het college nog geen reële mogelijkheid is, kan het college van de uitkeringsgerechtigde verlangen dat die (onbetaalde) activiteiten naar vermogen onderneemt;
 - d. Het college kan op eigen initiatief, dan wel op verzoek van de persoon uit de doelgroep of van een werkgever of beoogd werkgever van deze persoon, een of meer voorzieningen aanbieden;
 - e. voorzieningen worden aangeboden vanuit een integraal perspectief van duurzame zelfredzaamheid en het terugdringen van het beroep op een uitkering.
2. Bij de inzet van re-integratiemiddelen wordt prioriteit gegeven aan:
 - a. die voorzieningen die naar het oordeel van het college het meest efficiënt zijn;
 - b. 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 de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op de inschakeling in de arbeid;
 - c. een voorziening wordt slechts tijdelijk aangeboden.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in de 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 de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar; en

- b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. De volgende uitgangspunten worden gehanteerd bij het aanbieden van voorzieningen:
 - a. mensen doen mee naar vermogen, rekening houdend met de loonwaarde, het vastgestelde arbeidsvermogen;
 - b. werk staat voorop;
 - c. re-integratie zoveel mogelijk regulier werk bij een werkgever;
 - d. evenwichtige verdeling van inzet van re-integratiemiddelen.
5. Het college kan voorzieningen aanbieden aan personen die niet tot de doelgroep van deze verordening behoren. Bij nadere regelgeving kan het college groepen gelijkstellen met personen behorende tot de doelgroep.
6. De personen, die een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangen, kunnen naar het oordeel van het college aanspraak maken op middelen uit het re-integratiebudget als:
 - a. de resterende uitkering ingevolge de Werkloosheidswet drie maanden of korter bedraagt, *en*
 - b. de persoon op basis van een toets ingevolge de wet, IOAW of IOAZ naar alle waarschijnlijkheid op termijn in aanmerking komt voor een dergelijke uitkering.
7. Niet-uitkeringsgerechtigden komen niet in aanmerking voor voorzieningen die een bijdrage leveren in de kosten levensonderhoud, waaronder begrepen een tijdelijke loonkostensubsidie.
8. Niet-uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet hebben aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling onder voorwaarde dat:
 - a. betrokkene werkloos is en ten minste drie maanden als werkzoekende staat ingeschreven bij UWV Werkbedrijf, *én*
 - b. naar het oordeel van het college, binnen twaalf maanden een reëel uitzicht op werk heeft; *én*
 - c. het inkomen van de belanghebbende, en indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding van de belanghebbende en de ander tezamen, niet meer bedraagt dan 130% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm indien de belanghebbende een uitkering op grond van de wet zou ontvangen;
 - d. het vermogen van de belanghebbende, en indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding van de belanghebbende en de ander tezamen, niet meer bedraagt dan de van toepassing zijnde vermogensgrens indien de belanghebbende een uitkering op grond van de wet zou ontvangen.
9. Bij een aanbod zoals bedoeld in het vijfde lid gelden de volgende voorwaarden:
 - a. de ondersteuning bij arbeidsinschakeling moet binnen maximaal twaalf maanden uitzicht bieden op werk;
 - b. de aanvraag is niet gericht op positieverbetering; *én*
 - c. is een eerder ingezette voorziening aan verwijtbaar voortijdig beëindigd, dan is er gedurende maximaal twee jaar geen recht op ondersteuning.
10. Indien belanghebbende niet of niet behoorlijk aan de verplichtingen van de wet en de verordening voldoet, kan het college bepalen geen re-integratievoorzieningen beschikbaar te stellen of lopende re-integratievoorzieningen te beëindigen.
11. Als een re-integratievoorziening is gestart, dient belanghebbende deze af te ronden. Alleen indien de belanghebbende duurzame arbeid heeft verworven en overleg heeft gehad met het college, kan hij de re-integratievoorziening voortijdig beëindigen.
12. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen, naast re-integratiebedrijven, afspraken maken met derden, waaronder werkgevers.

13. Het college draagt zorg voor goede en begrijpelijke informatie richting de belanghebbende over alle regels, rechten en plichten ten aanzien van re-integratiebedrijven en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
14. De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan belanghebbende kenbaar gemaakt.
15. Voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen, stelt het college ter nadere uitvoering van deze verordening in beleidsregels vast welke voorzieningen zij kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden.
16. Indien nodig, kan om een duurzame plaatsing te waarborgen nazorg geboden worden. De duur en invulling van de nazorg worden afgestemd op de individuele behoefte van de belanghebbende en dit wordt schriftelijk vastgelegd.
17. 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.
18. 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder twee, 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.
19. 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.

20. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Werkervaringsplaats

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject.
2. De voorziening werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden die naar het oordeel van het college met de inzet van een werkervaringsplaats relevante werkervaring en arbeidsritme kunnen opdoen en dan de stap naar een reguliere baan kunnen zetten. De kandidaat en de werkgever kunnen met behulp van deze werkervaringsplaats beoordelen of hier sprake is van een passende werkplek.
3. De werkervaringsplaats kenmerkt zich door:
 - a. het werken met behoud van uitkering;
 - b. het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
 - c. dat er een werkervaringsplaatsovereenkomst wordt opgesteld;
 - d. een duur van drie maanden met de mogelijkheid om zo nodig te verlengen naar een periode van maximaal zes maanden.
4. Het college kan bij een werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep onbeloonde activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 9. 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 detacheringsbaan is bedoeld voor relatief kansrijke, maar niet direct bemiddelbare, personen die – naar de inschatting van de klantmanager – na een periode van beroepsgerichte werkervaring in de vorm van een detacheringsbaan bemiddeld kunnen worden naar duurzaam reguliere arbeid.
3. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. In de beoordeling of een scholingstraject wordt aangeboden weegt het college in ieder geval de volgende factoren af:
 - a. de duur van de opleiding;
 - b. de kosten van de opleiding;

- c. de motivatie van de belanghebbende;
 - d. de capaciteiten van de belanghebbende om de gewenste opleiding binnen een redelijke termijn af te ronden;
 - e. de mate waarin de gewenste opleiding aansluit bij de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
 - f. de mate waarin de belanghebbende zelf een bijdrage kan leveren in de kosten van het onderwijs en/of de kosten van het eigen levensonderhoud.
3. Geen scholing wordt aangeboden als er een voorliggende voorziening is;
 4. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

Artikel 11. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

1. Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt vastgelegd in een taalplan. In het taalplan wordt in ieder geval beschreven:
 - a. welke vorm van ondersteuning wordt aangeboden;
 - b. de wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

Artikel 12. 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. Voorwaarde voor een aanbod conform het eerste lid is dat de werkzoekende niet direct bemiddelbaar is naar betaalde arbeid.
3. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college en de werkgever wordt tenminste vastgelegd het doel en omvang van de participatieplaats alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Deze overeenkomst wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten.
4. De scholing, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet bestaat uit een kortdurende opleiding of cursus van, in beginsel, niet langer dan één jaar en is gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet wordt per zes maanden verstrekt en bedraagt de helft van het in artikel 7 onderdeel h van de regeling Participatiewet, IOAW, en IOAZ genoemde maximumjaarbedrag in het kader van vrijwilligerswerk gericht op arbeidsinschakeling Dit bedrag is gebaseerd op een werkweek van 36 uur. De premie wordt berekend naar rato van het aantal gewerkte uren per week.
6. Voorwaarde voor verstrekking van de premie is dat er in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 13. 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. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.

2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling 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.
3. Het college kan de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. sociale activering;
 - b. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 14;
 - c. arbeidsmatige dagbesteding op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. 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 deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
 - a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
 - b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.
3. De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Er vinden tussentijdse evaluaties plaats waarbij wordt beoordeeld of ondersteuning nog nodig is.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 6, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5 paragraaf 2, 3 en 4.

Artikel 16. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die met een uitkeringsgerechtigde die voor arbeidsinschakeling is aangewezen op ondersteuning door de gemeente een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten.
2. Een loonkostensubsidie wordt ingezet om de werkgever financieel in staat te stellen een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.
3. Het doel van de loonkostensubsidie is duurzame uitstroom als vervolg op de periode van de loonkostensubsidie. Duurzame uitstroom wil zeggen dat een kandidaat uitstroomt voor minimaal zes maanden zonder loonkostensubsidie.
4. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever aanspraak kan maken op een loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet.

Artikel 17. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstandsuitkering van het college.

2. Onder een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is of is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste zes maanden.
4. Geen premie wordt verstrekt wanneer de uitkeringsgerechtigde de inlichtingenplicht heeft geschonden met betrekking tot de werkaanvaarding of de daaruit ontvangen inkomsten.

Artikel 18. Proefplaats

1. Het college kan, als dit noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaats is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie om de arbeidsinschakeling bij die werkgever te bevorderen.
3. De proefplaatsing duurt maximaal twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. 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.
6. 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.
7. De proefplaats wordt alleen verlengd wanneer dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tot een structurele plaatsing bij de werkgever te komen.
8. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5 paragraaf 2, 3 en 4.

HOOFDSTUK 5. SPECIFIEKE BEPALINGEN DOELGROEP BREED OFFENSIEF

Paragraaf 1. Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 19. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie Participatiewet aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel korter dan zes maanden tevoren een dienstbetrekking is aangegaan 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.
4. Het college stelt binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag, de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie de werkwijze in acht in het kader van het preferente werkproces loonkostensubsidie, als bedoeld in de bekendmaking van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 van 23 februari 2021 (Staatsblad 2021, nummer 113).

Paragraaf 2. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 20. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon in de doelgroep met een extra begeleidingsbehoefte.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 6, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 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 zes maanden, met een minimale arbeidsduur van acht 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 (gedeeltelijke) uitstroom naar werk.

Artikel 21. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.

4. 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.
5. 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 van de wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 22. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Paragraaf 3. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 23. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Als voorzieningen waarvoor het college zorgdraagt in het kader van de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij werk, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet en begeleiding op de werkplek, als bedoeld in artikel 10da van de wet worden onderscheiden:
 - a. jobcoaching: noodzakelijke methodische ondersteuning bij werk van een persoon in de doelgroep en van medewerkers die met diegene samenwerken door een erkend deskundige, als bedoeld in artikel 10, derde lid, onder b, van de wet;
 - b. interne werkbegeleiding: noodzakelijke bijzondere ondersteuning bij werk die aan de persoon in de doelgroep wordt gegeven door een of meer medewerkers die met diegene samenwerken.
2. De in het eerste lid genoemde vormen van ondersteuning kunnen ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.

Artikel 24. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen vier 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 25. Jobcoaching

1. Degene die in opdracht van het college jobcoaching in natura verleent of jobcoaching uitvoert waarvoor het college subsidie verleent, moet hiervoor aantoonbaar deskundig zijn, dan wel hiertoe in opleiding zijn. De deskundigheid blijkt uit de in de toelichting genoemde keurmerken.
2. Het college hanteert bij de verstrekking van een subsidie voor het organiseren van jobcoaching een basisregime, dat in de meeste situaties toereikend en passend is te achten gedurende een periode van zes maanden, waarbij de mogelijkheid bestaat hiervan af te wijken indien meer of minder intensieve jobcoaching noodzakelijk is.
3. Bij aanvang van een dienstverband kan een basisregime van 24 uur voor de eerste zes maanden worden gehanteerd en na deze zes maanden een basisregime van 12 uur per zes maanden.
4. De noodzaak van jobcoaching wordt telkens voor een periode van zes maanden beoordeeld.
5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
6. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 26. Jobcoaching in natura

1. Jobcoaching in natura kan worden gerealiseerd door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeente of in opdracht van de gemeente. Jobcoaching in natura kan door het college op aanvraag of ambtshalve worden verleend.
2. Bij de aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 20 tot en met 25 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 27. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 20 tot en met 25, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Subsidieverstrekking is mogelijk voor jobcoaching die door de werkgever wordt georganiseerd met een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de werkgever of in opdracht van de werkgever. Subsidie voor het organiseren van

jobcoaching voor een werknemer die behoort tot de doelgroep wordt door het college verleend op een aanvraag die door de werkgever of mede door de werkgever is ingediend, indien het college jobcoaching voor de werknemer noodzakelijk acht.

5. Het college stelt in de beleidsregels vast:
 - a. de wijze waarop de kwaliteit van de jobcoaching wordt geborgd;
 - b. het bepalen van de hoogte van de subsidie in het basisregime en de wijze waarop hiervan kan worden afgeweken;
 - c. de wijze waarop de werkgever verantwoording aflegt over de georganiseerde jobcoaching; en
 - d. de wijze waarop de subsidie wordt vastgesteld.

Artikel 28. Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning

1. De erkend deskundige die jobcoaching uitvoert in dienst of in opdracht van de werkgever, kan met instemming van het college, de werknemer en de werkgever mede ondersteuning bieden aan een persoon in de doelgroep:
 - a. gericht op het vinden van werk;
 - b. in het kader van integrale ondersteuning, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet; en
 - c. met het oog op voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van werk naar werk, van werk naar onderwijs en van onderwijs naar werk, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet.
2. Het vorige lid is met instemming van het college en de werkgever van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de erkend deskundige die jobcoaching in natura uitvoert.

Artikel 29. 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 om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. Het college stelt beleidsregels op met betrekking tot lid 1 en 2.

Paragraaf 4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 30. 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 31. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele, auditieve of 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 visuele, auditieve of motorische lichaamsfunctie.
2. Recht op de in het eerste lid beschreven voorziening voor inwoners met een visuele handicap bestaat tot het moment dat de beoordeling, verstrekking en bekostiging van deze voorziening wordt overgenomen door het UWV.
3. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 32. 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.
4. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

Artikel 33. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

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

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 34. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leiden.

Artikel 35. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017 wordt ingetrokken.
2. De Verordening tegenprestatie Ouder-Amstel 2015 wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017 voor de duur:
 - a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.

4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
5. De Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 36. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2023.

Ondertekening

Vastgesteld in de openbare vergadering van de Raad van Ouder-Amstel van 21 december 2023, nr. 2023-77

Raadsgriffier,

De voorzitter

L.W.F Örscek-Moolenaar

J. Langenacker

Toelichting

Algemeen

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 re-integratietaak 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. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de wet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

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

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de wet).

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 wet, is neergelegd in hoofdstuk 5. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

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

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

korte afstand tot de arbeidsmarkt

Dit begrip wordt gekoppeld aan het cliëntenbestand dat is opgedeeld in indicatieve loonwaarde.

Er is geen termijn gekoppeld aan kort of grote afstand tot de arbeidsmarkt. Reden hiervoor is dat de individuele situatie van de cliënt maatgevend is voor de kansen op de arbeidsmarkt. *Indicatief* kan desalniettemin worden gedacht aan de volgende termijnen:

- kort: deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk binnen een half jaar
- groot: deelname aan de arbeidsmarkt niet mogelijk binnen dan twee jaar.

Hoofdstuk 2

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

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.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 10), ondersteuning beheersing Nederlandse taal (artikel 11), beschut werk (artikel 13), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 14), persoonlijke ondersteuning (artikel 15), loonkostensubsidie (artikel 16 en 19).

Budgetplafond

De door het rijk beschikbaar gestelde middelen voor re-integratie zijn beperkt. Artikel 2, tweede lid geeft het college de mogelijkheid een plafond in te stellen. Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan het college om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3 Uitsluitingsbepaling

Aangezien bij het vaststellen van deze verordening de Algemene Subsidieverordening Ouder-Amstel 2008 nog in werking was, is het nodig de Algemene subsidieverordening Ouder-Amstel 2008 buiten werking te stellen voor de subsidiebepalingen in deze verordening. Als in de toekomst de Algemene Subsidieverordening Ouder-Amstel 2008 wordt vervangen door de modelverordening van de VNG uit 2013 kan artikel 1 komen te vervallen mits artikel 2 van de Model Algemene subsidieverordening 2013 wordt overgenomen. In dit artikel staat dat de Algemene Subsidieverordening niet van toepassing is als er bij afzonderlijke verordening een uitputtende regeling is getroffen. De Re-integratieverordening Participatiewet geldt als een uitputtende regeling.

Hoofdstuk 4

Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

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

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 het derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Beleidsregels

Er bestaat de afspraak om beleidsregels voor re-integratievoorzieningen, zowel voor werknemers als voor werkgevers, worden zoveel mogelijk te harmoniseren in samenwerking met de aan het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (WSP) deelnemende gemeenten, (voormalige) SW-bedrijven of nieuw opgerichte uitvoeringsorganisaties en het UWV.

Dit mede vanuit het oogpunt om werkgevers niet onnodig schaalvoordelen door ten opzichte van de diverse gemeenten en daarmee de onderlinge concurrentie tussen gemeenten aan te wakkeren.

Personen die niet tot de doelgroep behoren

Lid vijf tot en met negen zijn bepalingen voor personen die niet tot de doelgroep behoren. Indien een inwoner uit deze groep wel behoefte heeft aan een re-integratievoorziening, staat in lid vijf tot en met negen de voorwaarden.

Weigeringsgronden

Het zeventiende 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 re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden

Het achtttiende 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 detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

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

Afstemming

Het negentiende 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 negentiende lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de wet 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.

Artikel 7. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats om werkervaring op te doen. Meestal wordt een werkervaringsplek ingezet bij arbeidskrachten die langdurig ziek en/of werkloos zijn.

Zoals aangegeven is een werkervaringsplek van tijdelijke aard, met een minimum van één tot drie maanden en maximaal zes maanden. Het is de ideale manier om terug te keren op arbeidsmarkt. Na deze periode is het de bedoeling dat de arbeidskracht doorstroomt binnen de organisatie of uitstroomt.

Doormiddel van het invullen van een werkervaringsplek kan iemand ervaring opdoen binnen een bepaald beroep of branche, waardoor een werkervaringsplek een effectief middel is om vaardigheden aan te leren. Het kan daarbij een mogelijke opstap zijn naar een tijdelijk/vast contract binnen een organisatie.

Met het opdoen van werkervaring worden de kansen op betaald werk vergroot. De opgedane ervaring kan worden meegenomen op het cv. Dit kan een significant voordeel zijn wanneer er gesolliciteerd wordt op een bepaalde functie.

Dit geldt dus voor mensen die langdurig ziek en/of werkloos zijn en die terug willen keren op de arbeidsmarkt. *Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.*

Wat zijn de voordelen van een werkervaringsplek?

- Werkervaring opdoen in verschillende beroepen en branches
- Kans om terug te keren op de arbeidsmarkt
- Het opdoen van een werkritme
- Kans op een tijdelijk/vast contract

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het derde 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. Door deze schriftelijke

overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 8. Sociale activering

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

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 9. 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 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. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 10. 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 wet).

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 wet.

Zie artikel 12 over de voorziening participatieplaatsen.

Lid 2 onder gericht op werk en/of vergroting van de kans op duurzame inschakeling in het arbeidsproces

Scholing dient in principe gericht te zijn op snelle arbeidsmarktinschakeling. Scholing dient arbeidsmarktrelevant te zijn, waarbij de voorkeur wordt gegeven aan opleidingen die opleiden voor functies waar de vacatures in zijn. Het principe van goedkoopst mogelijke adequate scholing is van toepassing.

Artikel 11. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.

Als een taalvoorziening wordt aangeboden, dan wordt dit vastgelegd in een taalplan. Belanghebbende kan door middel van ondertekening van dit taalplan zich bereid verklaren om te beginnen met het verwerven van vaardigheden in de Nederlandse taal. De ondertekening van het taalplan wordt aangemerkt als bereidverklaring als bedoeld in artikel 18b lid 6 wet. In het taalplan wordt in ieder geval vastgelegd in welke vorm de ondersteuning wordt aangeboden en de manier waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

De Wet taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid. Dat laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

Artikel 12. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de wet en *het eerste lid van artikel 12 van deze verordening*). 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 vierentwintig maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk 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 zesendertig maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12).

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek 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 behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet 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 wet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de wet).

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

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

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 UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de wet).

Het UWV 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 wet of een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de wet). 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.

Stap 2: besluit gemeente

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

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

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 wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut 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 beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Volgorde toekenning

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 beschut 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 beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de wet. Artikel 10f van de wet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de wet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de wet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de wet.

Artikel 15. 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 6 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 16. Tijdelijke loonkostensubsidie

Voor het verstrekken van een subsidie is een wettelijke basis in een verordening vereist. De tijdelijke loonkostensubsidie stelt de werkgever financieel in staat een geschikte kandidaat de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen en te bewijzen in het werk, alsmede ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de kandidaat en eventuele noodzakelijke begeleiding op de werkvloer.

Het doel van de tijdelijke loonkostensubsidie is duurzame uitstroom als vervolg op de periode van de loonkostensubsidie. Duurzame uitstroom wil zeggen dat een kandidaat uitstroomt voor minimaal zes maanden zonder loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie betreft minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. De loonkostensubsidie kan ook worden verstrekt aan een werkgever die een kandidaat, respectievelijk een gesubsidieerd werkende, een parttime dienstverband aanbiedt. De subsidie wordt dan naar rato berekend. Het college kan tijdelijke loonkostensubsidie weigeren indien de jaarlijks hiervoor beschikbare middelen zijn uitgeput. Met de term uitkeringsgerechtigde (eerste lid) wordt uitdrukking gegeven aan het feit dat personen zoals genoemd in artikel 6, lid 1 a van de wet niet in aanmerking voor de tijdelijke loonkostensubsidie. In lijn met het procedurele karakter van deze verordening, is enkel het minimale geregeld. In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam zijn afspraken gemaakt over het toekennen van de tijdelijke loonkostensubsidie en de hoogte ervan. Er is dus sprake van harmonisatie van dit instrument. In beleidsregels worden de overige voorwaarden uitgewerkt.

Twee soorten loonkostensubsidie?

De in artikel 16 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 16 opgenomen tijdelijke loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet).

Artikel 18. Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de wet 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 17 geeft hier invulling aan. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (achtste lid).

Hoofdstuk 5

Artikel 19. 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 wet). 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 wet 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, de 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 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 20. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 6 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 wet.

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 overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het

moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 21. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. 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 wet “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 van de wet, 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 wet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vijfde 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 22. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 23. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching 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 wet).

Artikel 24. 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 25 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 25. Jobcoaching

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de wet, 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. In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam is gekozen voor de een aantoonbare deskundigheid via een certificering van Noloc of NVS. Of erkenning door het UWV. De jobcoaching beschikt over een dergelijke certificering of is daarvoor in opleiding.

Het tweede, derde en vierde lid zijn een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. En 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 jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Het vijfde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching 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 jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 26. Jobcoaching in natura

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

Artikel 27. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de wet 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 jobcoaching 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

jobcoaching 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 jobcoaching in te kopen.

Het vijfde lid maakt transparant dat het college de in de verordening gestelde eisen nader uit kan werken in beleidsregels.

Artikel 28 Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning

Deze bepaling geeft aan op welke wijze kan worden voorzien in integrale ondersteuning (artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet) en in voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (zie artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet).

Jobcoaching waarvoor subsidie is verleend of die door het college in natura wordt geboden, is bedoeld om een persoon in de doelgroep in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren. Maar onder omstandigheden is het mogelijk dat de betrokken jobcoach een breder takenpakket uitvoert, met name bij de overgang van werk naar werk of van werk naar onderwijs.

Artikel 29. Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de wet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de wet 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 30. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de wet 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 6 en 20, 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 6, negentiende 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 31. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele, auditieve of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de wet 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 visuele, auditieve of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele, auditieve of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is

van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 6 en 20.

Artikel 32. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet 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 6 en 20. 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 33. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet 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 deur opener 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 6

Artikel 35. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 35 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 6, zeventiende lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 35, derde lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van twaalf maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017. 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 twaalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Ouder-Amstel 2017 worden dus in beginsel behouden tot twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 35, vierde lid). 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 twaalf 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 Participatiewet Ouder-Amstel 2017 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan twaalf 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 Participatiewet Ouder-Amstel 2017 van toepassing (artikel 35, vijfde lid).