

Toelichting bij Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023

Algemeen

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening deze voorzieningen vast te leggen.

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

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

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 Participatiewet).

Het opstellen van een nieuwe verordening wordt ingegeven door de agenda Breed Offensief die landelijk is geïnitieerd. Het Breed Offensief bevat een aantal maatregelen met het doel meer arbeidsbeperkten aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Voor een deel worden die maatregelen in de Participatiewet opgenomen. Het Breed Offensief maakt het noodzakelijk de geldende Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 in te trekken en een nieuwe verordening te publiceren.

In onze arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is, onder invloed van veranderende regelgeving (de wet SUWI), een ontwikkeling ingezet in de richting van een regionaal werkgeversservicepunt (WSP). Doel daarvan is te komen tot een regionaal uniforme dienstverlening aan werkgevers. Voor hen moet het niet uitmaken met welke gemeente of uitvoeringsorganisatie zij zaken doen. Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat Breed Offensief is aangegrepen om in elk geval de werkgeversdienstverlening regionaal te harmoniseren. In die zin dat de voorzieningen waarvan werkgevers gebruik kunnen maken (voorzieningen in natura zoals jobcoaching en voorzieningen in geld zoals loonkostensubsidie) in de hele regio gelijk zijn. Dat bevordert de duidelijkheid en daarmee mogelijk het gebruik van die voorzieningen en het voorkomt dat werkgevers zich daar melden waar de voorzieningen het meest gunstig zijn.

Waar mogelijk zijn ook afspraken gemaakt over de werknemersvoorzieningen (bijvoorbeeld de vergoeding van voorzieningen). Het gaat om de volgende voorzieningen:

- (vergoeding) Participatieplaats;
- Werkervaringsplaats;
- Proefplaats;
- Proces loonkostensubsidie;
- Jobcoaching/werkbegeleiding (persoonlijke ondersteuning);
- Ondersteuning bij arbeidsinschakeling (vervoersvoorziening, noodzakelijk intermediaire activiteit, meeneembare voorziening);
- Werkgeverspremie.

Het overleg in de regio en daarmee ook de uiteindelijke geharmoniseerde voorzieningen zijn gebaseerd op de modelverordening zoals opgesteld door de VNG. Daarbij moet worden opgemerkt dat die modelverordening zeer laat is aangeleverd en niet uitblonk wat betreft eenvoud en duidelijkheid.

Een laatste algemene opmerking betreft de relatie tussen de verordening en de daarop gebaseerde nadere regels. Het Breed Offensief brengt met zich mee dat een aantal zaken behoorlijk specifiek in de verordening moeten worden opgenomen. Vanzelfsprekend is dat gebeurd, waardoor een aantal bepalingen is overgeheveld van nadere regels naar verordening. Voor het overige hebben we de verordening zo algemeen mogelijk gehouden en specifieke bepalingen (met name wat betreft de hoogte van de vergoedingen) opgenomen in nadere regels. Dat heeft als effect dat aanpassing van specifieke regels (bv. indexering van tarieven) eenvoudiger kan worden doorgevoerd.

Artikelsgewijze toelichting

Hieronder worden de afzonderlijke artikelen toegelicht voor zover nodig. De was-woordtabel geeft aan waar belangrijke wijzigingen zijn opgenomen. Daarbij is van belang dat we geprobeerd hebben de volgorde van de artikelen meer logisch te laten zijn dan in de nu geldende verordening en in de modelverordening. We volgen hieronder de artikelen zoals voorgesteld in de nieuwe verordening.

Artikel 1. Definities

Er is een definitie toegevoegd van de doelgroep loonkostensubsidie. Daarmee wordt bedoeld dat deel van de doelgroep Participatiewet dat op grond van een arbeidsbeperking in aanmerking komt voor loonkostensubsidie ter compensatie van een verminderde loonwaarde. In de modelverordening wordt gesproken over de doelgroep Breed Offensief maar die wordt nergens nader aangeduid dan mensen met een arbeidsbeperking. Deze doelgroep kan gebruik maken van specifieke voorzieningen zoals opgenomen in artikel 16-19.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling, en

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Deze artikelen bevatten algemene bepalingen wat betreft de voorzieningen die het college kan inzetten ter bevordering van de arbeidsinschakeling van inwoners met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. In vergelijking met de nu geldende verordening bevat de nieuwe meer 'kan'-bepalingen. Dat geeft meer ruimte om nadere voorwaarden te stellen en daarmee flexibeler om te gaan. Specifiek zijn in artikel 3 weigeringsgronden opgenomen (verplichting vanuit de modelverordening) en is in artikel 3 een algemene bepaling opgenomen dat de inzet van voorzieningen niet mag leiden tot aantasting van de concurrentieverhoudingen.

Artikel 4. Scholing

Startkwalificatie

Soms kan het noodzakelijk zijn dat een belanghebbende eerst een scholingstraject volgt, waardoor iemands mogelijkheden op arbeidsinschakeling aanzienlijk kunnen toenemen. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Maar vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing (anders dan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs) noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn

oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet. Zie artikel 5 over de voorziening participatieplaatsen.

Jongeren

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

Artikel 5. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringbasis 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 detacheerder.

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 detacheerder. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de detacheerder, 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 6. Werkervaringsplaats

De modelverordening bevat geen artikel over werkervaringsplaats maar er wordt voorgesteld deze wel te handhaven omdat het een ingeburgerd begrip is en duidelijk onderscheid aangeeft met de proefplaats (artikel 7). Een proefplaats wordt normaliter gevolgd door een tijdelijk contract bij diezelfde werkgever. Dat geldt niet voor een werkervaringsplaats. Het gaat hier ook nadrukkelijk om het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

Wat betreft de maximale duur van een de werkervaringsplaats(en) is aangesloten met de bepalingen voor de proefplaats. In de huidige verordening staat 6 maanden met de mogelijkheid van verlengen met maximaal 6 maanden. In de nieuwe verordening is dit 3 maanden met een maximale verlengingsduur van 3 maanden.

Artikel 7. Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moeten in de verordening de voorwaarden worden 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).

De maximale duur verschuift van 3 maanden naar 2 maanden. Wel wordt er voor specifieke individuele gevallen de mogelijkheid toegevoegd tot verlenging. Er wordt in gesprek met werkgevers gestuurd op maximaal 1 tot 2 maanden. Alleen bij uitzonderingsgevallen (bijv. ziekte tijdens proefplaats) kan een verlenging geboden worden. De duur van deze verlenging wordt op de situatie afgestemd.

Artikel 8. Participatieplaats

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 Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt

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

In de praktijk wordt deze voorziening zeer weinig ingezet binnen de regio's. Een persoon die een participatieplaats bezet heeft recht op een premie. In de regio Midden Utrecht is afgesproken € 300,- te hanteren.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

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

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

Artikel 10. Reiskostentegemoetkoming

Financiële achteruitgang mag nooit een belemmering zijn voor re-integratie en/of participatie. Daarom is er de mogelijkheid om reiskosten aan een belanghebbende te vergoeden. Deze reiskostenvergoeding kan worden verstrekt zolang belanghebbende nog in traject zit.

De oude verordening kende geen algemene bepalingen wat betreft het vergoeden van noodzakelijke reiskosten. Op de website van de [gemeente Stichtse Vecht](#) is hier wel genoeg over te vinden.

Het is goed om een algemeen artikel op te nemen, ook om onderscheid te maken met artikel 22 dat specifieke voorzieningen bevat voor personen met een arbeidsbeperking (de doelgroep Breed Offensief).

Artikel 11. Ondersteuning kinderopvang

Dit wordt nog nader uitgewerkt in lagere regelgeving.

Artikel 12. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55). Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever. Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. [Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.] Het vierde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld. Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

Artikel 13. 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 3 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en 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 14. 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 Participatiewet “op welke wijze burgemeester en wethouders voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekken” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houden het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

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

Artikel 15. 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.

Artikelen 16-21. Persoonlijke ondersteuning bij werk, jobcoaching en werkbegeleiding

Deze artikelen hebben vooral betrekking op het inzetten van jobcoaching en werkbegeleiding. De bepalingen zijn ten opzichte van de nu geldende verordening behoorlijk uitgebreid met het doel de ondersteuning van arbeidsbeperkten te versterken. Toch zijn deze artikelen niet alleen van toepassing op de doelgroep Breed Offensief maar op de gehele doelgroep van de Participatiewet.

Het zijn de bepalingen over jobcoaching die voor de meeste discussie in de regio hebben gezorgd. Van belang is daarbij het volgende onderscheid:

- Interne jobcoaching: de werkgever zet zelf een jobcoach in en krijgt daarvoor een vergoeding

- Externe jobcoaching: de in te zetten jobcoach wordt aangeleverd door de gemeente Stichtse Vecht
 - het betreft een jobcoach die in dienst is van Kansis
 - het is een jobcoach die door de gemeente Stichtse Vecht wordt ingehuurd

De discussie in de regio ging het met name om:

- Wanneer zetten we jobcoaching in: nu ook bij werkervaringsplaats en eventueel gelijktijdig mogelijk bij werkbegeleiding.
 - Welke kwaliteitseisen gelden voor een jobcoach
 - Welk tarief hanteren we bij vergoeding van een interne jobcoach en een ingehuurde jobcoach
- De discussie werd ook gevoed door de opdracht ook te harmoniseren van de UWV-regelgeving.

De uitkomst van de discussie is dat we aansluiten bij de regelgeving van het UWV maar bijvoorbeeld het tarief hanteren als een maximumtarief. In de praktijk wordt jobcoaching tegen een lager tarief ingekocht. Overigens zijn de bepalingen in de verordening zo algemeen mogelijk gehouden. In de nadere regels wordt aangegeven dat overeenkomstig het UWV onderscheid wordt gemaakt tussen de volgende regimes:

- Licht: 0 tot 20 uur jobcoaching per jaar
- Midden: 20 tot 40 uur
- Zwaar: meer dan 40 uur

Artikel 22. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 3 en 14c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 23. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij een visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de 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 3 en 14. Het college kan dit in beleidsregels verder uitwerken.

Artikel 24. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3 en 15. 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 25. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook

in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 26. Werkgeverspremie

Ook de werkgeverspremie heeft regionaal voor discussie gezorgd. Het gaat om een premie die kan worden verstrekt als een werkgever een persoon in dienst neemt met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een vergoeding van kosten die samenhangen met de indienstname. Er hoeft geen verantwoording plaats te vinden. De huidige regels worden slechts sporadisch gehanteerd. Er worden relatief weinig premies verstrekt.

In de discussie zijn de volgende overwegingen langsgeslagen:

- Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt. Daarbij past de premie minder
- Werkgevers kunnen gebruik maken van veel gunstige voorzieningen (onbeloonde werkervaringsplaats, onbeloonde proefplaats, (tijdelijke) lks, scholing, etc.). Een werkgeverspremie is niet nodig en zou uitnodigen tot het stapelen van voorzieningen (calculerend gedrag)
- Daar staat tegenover dat de arbeidsmarkt ook weer ruimer kan worden en dat een accountmanager eventueel een werkgever “over de streep” moet kunnen trekken

Vooral op aangegeven van de gemeente Stichtse Vecht is de mogelijkheid van een werkgeverspremie gehandhaafd. In de beleidsregels/werkinstructies kunnen nadere voorwaarden worden opgenomen die er voor zorgen dat de premie slechts zeer sporadisch zal worden ingezet.

Artikel 27. Hardheidsclausule

Het opnemen van een hardheidsclausule in een regeling opent de mogelijkheid voor het college om, in gevallen waarin toepassing van de regeling - gegeven de doelstelling en de strekking van die regeling - een onbillijkheid van overwegende aard zou opleveren, een onderdeel van die regeling buiten toepassing te laten of daarvan af te wijken. In het algemeen zal de toepassing van een hardheidsclausule beperkt blijven tot individuele gevallen.

Artikel 28. Intrekking oude verordeningen en overgangsrecht

- Het intrekken van de ‘Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017’ is in dit artikel geregeld.
- Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 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 3, tweede lid moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 31, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 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 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning. Ten aanzien van die voorziening blijft de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 van toepassing.