

## Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet Land van Cuijk 2023

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene 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. 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 Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

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

- 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);
- 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 inwoner 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);

### 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.

### Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

## **Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen**

### *Artikel 1: Definities*

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

### *Doelgroep*

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

- a) personen die algemene bijstand ontvangen;
  - b) 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 Participatiewet is verleend;
  - c) personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
  - d) personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
  - e) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
  - f) personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
  - g) personen zonder uitkering;
- die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

### *Interne werkbegeleiding*

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt, omdat de werknemer zonder die begeleiding niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen.

### *Jobcoaching*

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen. Zie verder de toelichting bij artikel 13.

### *Overige voorzieningen*

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

## **Hoofdstuk 2: Voorzieningen**

### *Artikel 3: 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 inwoner. Al naar gelang de afstand van een inwoner tot de arbeidsmarkt kan een voorziening ook 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 een werkervaringsplaats).

Zoals bepaald in het eerste lid kan het doel van de inzet van voorzieningen tweeledig zijn. De inzet kan direct gericht zijn op het verkleinen of overbruggen van de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, maar kan ook gericht zijn op het bevorderen van maatschappelijke participatie als algemeen geaccepteerde arbeid nog niet haalbaar is.

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een inwoner. In artikel 3, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden. Er wordt gewerkt volgens de Samenwerkwijze. Hierbij staat de inwoner centraal. De dienstverlening is zowel gericht op het welbevinden van de inwoner als op maatschappelijk rendement en begint met het creëren van de goede randvoorwaarden.

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de inwoner, de voorziening aanbiedt die het meest bijdraagt aan een duurzaam resultaat. Als meerdere voorzieningen hieraan in dezelfde mate bijdragen wordt de goedkoopst adequate voorziening aangeboden. Alleen dan kunnen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) inwoner gemaakt.

Het derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. 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.

Het vierde 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.

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.

Het vijfde 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. Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, vijfde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een inwoner algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt.

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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### *Artikel 4: Werkervaringsplaats*

Een werkervaringsplaats of werkstage is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring van de inwoner. Er is geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het college kan een inwoner die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden als deze inwoner nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door een gemis aan (specifieke) werkervaring (artikel 4, eerste lid, onderdeel b).

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een inwoner claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkervaringsplaats kan meerdere doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van **specifieke** werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een inwoner de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren van vaktaal. Als het gaat om inwoners gaat voor wie Nederlands niet de moedertaal is, is het belangrijk om bij de werkervaringsplaats aandacht te besteden aan de ontwikkeling van algemene taalvaardigheid in combinatie met het opdoen van werkervaring en leren van vaktaal. Op de derde plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een inwoner wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

In het vierde 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 5: Sociale activering*

Volgens de huidige Participatiewet dient 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. In de aanstaande herziening van de Participatiewet zullen gemeenten straks beleid moeten ontwikkelen ter bevordering van de zelfstandige maatschappelijk participatie van inwoners. Dit is van belang voor de inwoners voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt op dit moment groot is of zelfs onoverbrugbaar.

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. 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.

#### *Artikel 6: Scholing*

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven. Het doel van de inzet van een scholing is een verbetering van de uitgangspositie van de inwoner op de arbeidsmarkt of, indien dit nog niet mogelijk is, het bevorderen van de

maatschappelijke participatie van de inwoner (tweede lid). Normaal gesproken zal de scholing deel uitmaken van een re-integratietraject.

In het derde lid is opgenomen dat het college een scholingstraject aanbiedt als in redelijkheid niet van de inwoner verwacht mag worden dit zelf te organiseren en financieren. Hierbij wordt in ieder geval rekening gehouden met voorliggende voorzieningen en de financiële situatie van de inwoner. 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 vierde lid.

#### *Artikel 7: 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). Ongeacht het aantal positieve adviezen van het UWV, zet het college zich in om iedereen van wie het college heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken een dienstverband beschut werk aan te bieden.

#### *Artikel 8: Persoonlijke ondersteuning bij werk*

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk. In (de toelichting van) hoofdstuk 3 van deze verordening wordt persoonlijke ondersteuning verder toegelicht.

#### *Artikel 9: Arbeidstraining*

Het college kan iedere inwoner die een uitkering aanvraagt maximaal 32 uur per week arbeidstraining aanbieden voor de duur van maximaal 6 maanden. De arbeidstraining is gericht op het in beeld brengen en trainen van competenties en werknemersvaardigheden en het opdoen en het behouden van werkritme. Arbeidstraining kan door IBN aangeboden worden op basis van het Partnership-contract of extern worden ingekocht.

#### *Artikel 10: Overige voorzieningen*

Zie voor verdere toelichting de toelichting bij hoofdstuk 4.

#### *Artikel 11: Proefplaats*

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder het college toestemming verleent aan een inwoner 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. Artikel 11 geeft hier invulling aan.

Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

### **Hoofdstuk 3: Persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 12: Voorwaarden toekenning**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk aan inwoners 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.

#### **Artikel 13: Aanvraagprocedure**

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk. 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.

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

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het vierde 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 14: Jobcoaching**

In artikel 14 wordt de voorziening Jobcoaching nader ingevuld. De beoordeling van de toekenning van deze voorziening wordt gedaan door een jobcoach van de Gemeente Land van Cuijk. Jobcoaching kan toegekend worden in de vorm van een interne jobcoach (jobcoach in dienst bij de werkgever), een externe jobcoach (jobcoach van een externe jobcoachorganisatie) of door een jobcoach van de gemeente zelf.

In het derde lid worden criteria benoemd die leidend zijn bij het bepalen van de duur en de intensiteit van de in te zetten jobcoaching. De beoordeling blijft echter maatwerk. Uitgangspunt is dat jobcoaching altijd tijdelijk is. De maximale duur is 3 jaar, waarin het aantal uren jobcoaching wordt afgebouwd, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn hiervan af te wijken.

In lid 5 staan criteria beschreven op grond waarvan subsidie voor het organiseren van jobcoaching door een werkgever kan worden verleend. Aan de jobcoach afkomstig uit het bedrijf van de werkgever zijn voorwaarden ter borging van de kwaliteit verbonden. Deze zijn benoemd in het zesde lid.

#### **Artikel 15: Interne werkbegeleiding**

Zie de toelichting bij artikel 1.

## **Hoofdstuk 4: Op werk gerichte voorzieningen**

### *Artikel 16: Voorwaarden toekenning*

Zie de toelichting bij artikel 12, alleen lees voor persoonlijke ondersteuning dan overige voorzieningen.

### *Artikel 17: Aanvraagprocedure*

Zie de toelichting bij artikel 13, alleen lees voor persoonlijke ondersteuning dan overige voorzieningen.

### *Artikel 18: 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 inwoner zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt 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 19: Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij 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 inwoner. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de inwoner.

### *Artikel 20: 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 inwoner. Dit vraagt om maatwerk.

### *Artikel 21: Uitstroompremie*

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet).

## **Hoofdstuk 5: Specifieke bepaling**

### *Artikel 22: 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.

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 inwoners 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 inwoner 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.