Raadsnummer: 337-138
Zaaknummer: 33454-2024

Portefeuillehouder: Astrid van de Weijenberg
Onderwerp: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Waterland 2025

De raad van de gemeente Waterland,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 17 december 2024;

overwegende dat het wenselijk is om arbeidsinschakeling en door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening te regelen;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet;
artikelen 34, 35, 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers,
artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte en gewezen zelfstandigen,

B E S L U I T :
vast te stellen de: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Waterland 2025.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Algemene bepalingen

1. In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
   a. Beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
   b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
   c. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
   d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
   e. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
   f. 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
   g. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;

h. proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering en mogelijke inzet van jobcoaching.
i. scholings-begeleidingsvoucher (subsidie): een vorm van subsidie om scholing en/of begeleiding mogelijk te maken;
j. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
k. 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;
l. 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;
m. werkvoorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de Participatiewet.
n. wet: Participatiewet.

2. De geldende Algemene subsidieverordening gemeente Waterland is niet van toepassing op subsidies als bedoeld in deze verordening.

Hoofdstuk 2 Beleid en Financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op arbeidsinschakeling.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en 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 vijf jaar,
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a) de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   b) de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c) de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
   d) de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
   e) er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a) de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting 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, van de wet;
   d) naar het oordeel van het college de voorziening niet langer bijdraagt aan een snelle arbeids-inschakeling;
   e) de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruikmaakt van de voorziening;
   f) de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
   g) de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt 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 voor-zieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

c. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden.
d. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
e. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
f. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
a. het doel van de werkervaringsplaats;
b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
c. het aantal uren per week waarop activiteiten worden verricht en wat deze activiteiten inhouden.
g. Een werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden. Bij uitzondering kan deze periode met maximaal nog eens zes maanden worden verlengd.
h. Het college kan de werkervaringsplaats ondersteunen met een detacheringsovereenkomst. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, zoals bedoeld in lid 4, tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 300,- per zes maanden bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie als bedoeld in het derde lid, wordt naar rato gekort bij een lager aantal gewerkte uren en verzuim. Om in aanmerking te komen voor deze premie verricht de uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in het eerste lid gemiddeld minimaal acht uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden.

Artikel 7. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplaats, en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
   c. het aantal uren per week waarop activiteiten worden verricht en wat deze activiteiten inhouden.
5. Een werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden. Bij uitzondering kan deze periode met maximaal nog eens zes maanden worden verlengd.
6. Het college kan de werkervaringsplaats ondersteunen met een detacheringsovereenkomst. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, zoals bedoeld in lid 4, tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 8. Scholing en begeleiding

1. Er zijn drie vormen van scholing/begeleiding:
   I. Het college kan een werkgever een eenmalige bijdrage, de scholings- begeleidingsvoucher (subsidie), verstrekken bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst of werkervarings-plaats;
   II. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep direct scholing/begeleiding in een kansberoep/kans-sector in de economie aanbieden zonder dat er een koppeling aan werk of een werkervaringsplaats is;
   III. Het college biedt aan een persoon die in het kader van een participatieplaats werkzaamheden verricht, en niet over een startkwalificatie beschikt, na een periode van zes maanden scholing of opleiding aan. De scholing of opleiding wordt alleen aangeboden nadat in voldoende mate uit onderzoek door het college is gebleken dat de scholing of opleiding een reële bijdrage levert aan de toeleiding naar de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie bedoeld in het eerste lid, onder I worden verbonden.
3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de doelgroep, duur van de bijdrage, de hoogte en de verplichtingen die aan de bijdrages bedoeld in het eerste lid, onder II en III worden verbonden.
4. Voorgaande leden zijn niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, aanhef en onderdeel a, van de wet.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Ter uitvoering van de taak genoemd in het vorige lid kan het college naast het zelf, al dan niet via een gemeentelijke uitvoeringsorganisatie, bieden van een dienstbetrekking, ook werkgevers in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan waarbij de betrokkene in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
3. Het college kan een werkgever, op diens aanvraag, subsidie verlenen voor extra organisatie-kosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen of andere voorzieningen die verband houden met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
4. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de subsidie genoemd in het derde lid.
5. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: loonkostensubsidie op grond van artikel 10d, van de Participatiewet, fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werk-begeleiding, werktempo of arbeidsduur of werkvoorzieningen.
6. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
7. Voor zover nodig biedt het college passende ondersteuning aan tot aan het moment dat de dienstbetrekking aanvangt. Het kan hierbij gaan om:

a. participatieplekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie, al dan niet op basis van een WMO indicatie;
b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
c. scholing als bedoeld in artikel 8;
d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11; of
e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. 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 zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. 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 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 12. Aansprakelijkheid en ongevallen verzekering

Het college kan aan werkgevers een voorziening bieden voor de dekking van aansprakelijkheid en ongevallen tijdens het onbetaalde werk.

Artikel 13. Proefplaatsing

1. Het college kan, als dit door hem 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 voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is de arbeidsinschakeling van de persoon bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. De proefplaatsing kan worden ingezet om een persoon, zoals bedoeld in het eerste lid, bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten mede met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.
4. Voor een proefplaatsing 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 arbeids-inschakeling;
   c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
   d. de werkgever de intentie heeft de kandidaat, bij goed functioneren, na afloop van de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden zonder proeftijdbeding.
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. Er kunnen bijzondere omstandigheden zijn waardoor iemand meer tijd nodig heeft om te laten zien dat hij geschikt is voor het werk, zoals de ernst van een ziekte of beperking en/of de complexiteit van het werk/ het wennen aan werk. In dit geval bedraagt de proefplaatsing maximaal 6 maanden.
7. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 14. Jongerenvoucher (subsidie)

1. Het college kan een werkgever een eenmalige subsidie verstrekken voor het bieden van een (leer)werkplek aan een jongere tot 27 jaar.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Deze regels zijn vastgelegd in uitvoeringsregeling.

Artikel 15. Stimuleringssubsidie

1. Het doel van de stimuleringssubsidie is om werkgevers te stimuleren vacatures beschikbaar te stellen om de doelgroep een kans te geven in hun bedrijf. De stimuleringssubsidie wordt verstrekt ter compensatie van lagere arbeidsproductiviteit en/of benodigde begeleiding.
2. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de stimuleringssubsidie, verstrekken aan werk-gevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Deze regels zijn vastgelegd in een subsidieregeling.

Artikel 16. Premie arbeidsinschakeling

1. Het college kan een of tweemaal per jaar een premie toekennen aan iemand van de doelgroep, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt nadere regels vast voor de hoogte en de voorwaarden die aan de premie worden verbonden.

Artikel 17. Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.
3. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie, als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 18. Overige voorzieningen

Het college kan een persoon uit de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke extra kosten die gemaakt worden in het kader van een traject gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 19. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening. Bij een experiment worden de effecten onderzocht van nieuwe vormen van ondersteuning, welke niet in of op grond van deze verordening zijn geregeld.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Het experiment wordt afgesloten met een evaluatie. Als deze evaluatie noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Hoofdstuk 3A Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 20a. Specifiek aanvraagproces Loonkostensubsidie

1. Het doel van loonkostensubsidie is om werkgevers te stimuleren personen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, in dienst te nemen en te houden. Werkgevers ontvangen middels een loonkostensubsidie een vergoeding voor verminderd arbeidsvermogen.
2. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op melding/ aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. Het college bevestigt de ontvangst van de melding/aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de melding/aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
4. Indien een persoon nog niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort wordt deze melding/aanvraag ook beschouwd als een melding/aanvraag om vast te stellen of deze persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. Indien dit verzoek wordt ingediend na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt door middel van de Praktijkroute bepaald of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

5. Het college stelt binnen 13 weken na ontvangst van de melding/aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen

Artikel 20b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
   a. de persoon behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
   c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van tenminste 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
   d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 20c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen 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 onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
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, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 20d. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en werkvoorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een werkvoorziening in ieder geval aan:
   a. welke persoonlijke ondersteuning of werkvoorziening 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 werkvoorziening;
e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 20e. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een individuele voorziening waarbij een persoon met een arbeidsbeperking begeleiding krijgt bij het uitvoeren van zijn taken, zonder die ondersteuning zou die persoon niet in staat zijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Naast coaching worden ook belemmeringen weggenomen. De persoonlijke begeleiding bij werk is gericht op werk en de combinatie van werk en de thuissituatie. Persoonlijke ondersteuning bij werk heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de begeleidingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van:
   g. een gemeentelijke/eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf jobcoaches in dienst of de jobcoach is werkzaam bij een gemeenschappelijke regeling of een participatiebedrijf/ uitvoeringsbedrijf, of
   h. een externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern bureau/organisatie, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht;
3. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
   a. een interne jobcoach in dienst van de werkgever of een jobcoach die door de werkgever is ingehuurd. Als het beter is voor de jongere om in de overgang van school naar werk tijdelijk de schooljobcoach in te zetten, dan kan dit met de werkgever en jongere besproken worden. De schooljobcoach / stagejobcoach vanuit het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs van de jongere kan als tijdelijke jobcoach functioneren om de drempel te verlagen van de overgang van school/stage naar werk, of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider: een collega-werknemer in dienst van de werkgever.
4. De in het tweede en derde lid genoemde persoonlijke ondersteuning bij werk kan ook worden ingezet bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking.
5. Het college verstrekt per periode steeds maar een van de typen persoonlijke ondersteuning bij werk, zoals bedoeld in het tweede en derde lid.
6. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur dat, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben, er met één jobcoach wordt gewerkt.
7. Er moet gerapporteerd worden over de voortgang en resultaten van de persoonlijke ondersteuning bij werk. Het college kan hiervoor een voortgangsrapportageformulier vaststellen.

Artikel 20f. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 26 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 20g. Kwaliteitseisen voor jobcoach/interne werkbegeleider

1. De gemeentelijke/eigen jobcoach voldoet aantoonbaar aan de volgende kwaliteitseisen:
    a. een hbo-opleiding afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
    b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald.
2. De externe jobcoach (organisatie) moet door middel van een bewijsstuk aantonen dat deze door het UWV is erkend op grond van de geldende 'Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'.
3. De interne jobcoach, in dienst van/ingehuurd door de werkgever, voldoet aantoonbaar aan de volgende kwaliteitseisen:
    a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
    b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald.
4. De interne werkbegeleider voldoet aantoonbaar aan de volgende kwaliteitseisen:
    a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek zoals een Harrie/buddy training;
    b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
    c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
    d. heeft voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.
5. De schooljobcoach voldoet aantoonbaar aan de volgende kwaliteitseisen:
    a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
    b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald.

Artikel 20h. Duur, intensiteit en kosten van de persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De jobcoach/interne werkbegeleider wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract dan wel de overeenkomst in werking treedt.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk bij een proefplaatsingsovereenkomst kan worden toegekend voor maximaal 5 uur per maand voor de duur van de proefplaatsing.
3. Persoonlijke ondersteuning bij werk heeft twee verschillende begeleidingsniveaus, namelijk 'licht' en 'midden '. Dit is de intensiteit van de begeleiding van de jobcoach/interne werk-begeleider die de werknemer naar verwachting nodig heeft, uitgedrukt in een maximum te besteden bedrag per jaar. De intensiteit is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer.
4. Voor persoonlijke ondersteuning bij werk gelden de maximum bedragen zoals vermeld in het geldende Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV.
5. De bedragen zijn op basis van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uur of meer per week. De bedragen zijn all-in (o.a. reistijd/reiskosten) maar exclusief eventuele verschuldigde BTW. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.
6. Het college hanteert voor persoonlijke ondersteuning bij werk een uurtarief dat toereikend is voor het organiseren/inkopen van persoonlijke ondersteuning bij werk, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffend jaar van toepassing zijnde tarieven.
7. Het maximum aantal uren persoonlijke ondersteuning bij werk volgt uit de combinatie van maximum bedrag, zoals bedoeld in lid 4, en de uurvergoedingen, zoals bedoeld in lid 6 respectievelijk lid 7.
8. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
9. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
10. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.

11. Het is mogelijk om de uren persoonlijke ondersteuning bij werk waarvan het de bedoeling is deze in het tweede jaar in te zetten, deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan worden twee voorwaarden verbonden, namelijk:
    a. er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking van minimaal één jaar waarbij de intentie er is om de dienstbetrekking na één jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
    b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeids-inpassing.
12. Het college kan afwijken van de in het derde lid bedoelde maximale bedragen/begeleidingsniveau, voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
13. Een werknemer die bij een andere werkgever dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach/interne werkbegeleider, indien het college dit noodzakelijk acht.

Artikel 20i. Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag van werknemer of werkgever, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 20e tot en met 20h van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20j. Subsidie voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan op aanvraag van werknemer of werkgever subsidie voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning bij werk verlenen aan de werkgever.
2. De subsidie voor de inzet van een interne jobcoach in dienst van de werkgever of een jobcoach die door de werkgever is ingehuurd (zoals bedoeld in artikel 20e, tweede lid onder a) of de interne werkbegeleider (zoals bedoeld in artikel 20e, tweede lid onder b) wordt door de gemeente verstrekt aan de werkgever.
3. Subsidie voor het organiseren van persoonlijke ondersteuning bij werk kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 20e tot en met 20h, worden verleend als de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van persoonlijke ondersteuning bij werk door de werkgever.

Paragraaf 3A.4 Specifieke bepalingen werkvoorzieningen

Artikel 20k. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon, met uitzondering van diegene met een visuele beperking, 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 20l. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

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

Artikel 20m. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

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

Artikel 20n. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn
2. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 21. Intrekking en overgangsrecht

1. De ‘Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Waterland houdende regels voor re-integratie Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Waterland 2015’ en de ‘Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Waterland 2015’worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Waterland 2015 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, blijft in stand voor de periode waarvoor deze voorziening is toegekend, tenzij die voorziening eerder beëindigd moet worden op grond van de ingetrokken verordening.

Artikel 22. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Re-integratieverordening Participatiewet, gemeente Waterland 2025.

Ondertekening

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Waterland,
gehouden op 30 januari 2025.

De raad voornoemd,



mr. J.S.M. Scheffer MA
griffier



drs. M.C. van der Weele
voorzitter