Bijlage was-wordt lijst Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Aalsmeer

Artikel 1. Begrippen		**Artikel 1. Definities**
In deze verordening wordt verstaan onder: a) algemeen geaccepteerde arbeid: iedere vorm van betaalde arbeid als bedoeld in de wet, waarbij al dan niet gebruik wordt gemaakt van een voorziening; b) beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet; c) college: college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Aalsmeer; d) doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet; e) loonkostensubsidie: subsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet; f) niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de wet; g) No risk polis voor verzuimrisico: vergoeding, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de wet, voor een werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; h) raad: gemeenteraad van Aalsmeer; i) UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen; j) voorziening: voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de wet; k) wet: Participatiewet l) werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm; m) WML: wettelijk minimumloon n) WSW: Wet sociale werkvoorziening;		In deze verordening wordt verstaan onder: a) doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet; b) grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar; 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) korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar; f) overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet; g) 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; h) praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek; i) voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken; j) 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; k) 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; l) wet: Participatiewet.

		m) beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet; n) college: college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Aalsmeer; o) loonkostensubsidie: subsidie, zoals bedoeld in artikel 10c en 10d van de wet; p) niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de wet; q) raad: gemeenteraad van Aalsmeer; r) UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering		**Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie**
1. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. Bij de beoordeling van wat doelmatig is, hanteert het college de uitgangspunten in het door de raad vastgestelde Beleidsplan Participatiewet 2015 – 2018. 2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en 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, en b. het verrichten van mantelzorg. 3. Het college informeert de gemeenteraad in ieder geval jaarlijks via de Planning en Control Cyclus over de resultaten van het beleid. 4. Het college kan een budgetplafond instellen voor o.a. de hoogte van de re-integratievoorziening en het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke re-integratievoorziening.		1. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. 2. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 6 uitsluitend aanbieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. 3. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 5 en 8, aanbieden als de ondersteuning gericht is op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling (nog) niet mogelijk is, zelfstandige maatschappelijke participatie. 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: c. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en d. het verrichten van mantelzorg.

		5. Het college informeert de gemeenteraad in ieder geval jaarlijks via de Planning en Control Cyclus over de resultaten van het beleid. 6. Het college kan een budgetplafond instellen voor o.a. de hoogte van de re-integratievoorziening en het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke re-integratievoorziening. 7. Het college beoordeelt bij de inzet van re-integratie voorzieningen of er geen sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt.
Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen		**Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**
1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen. 2. In ieder geval voor de volgende re-integratie voorzieningen worden door het college beleidsregels opgesteld: a. Werkstage; b. Proefplaatsing; c. Werkervaringstraject; d. Participatieplaats; e. Scholing; f. Loonkostensubsidie g. Tijdelijke loonkostensubsidie; h. No-risk polis; i. Kinderopvang; j. Jobcoaching 3. 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;		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 Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening,

b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, punt 2, van de wet; d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; 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. 4. De beleidsregels voor re-integratievoorzieningen, zowel voor werknemers als werkgevers, worden zoveel mogelijk geharmoniseerd in samenwerking met de aan het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (WSP) deelnemende gemeenten, WSW bedrijven en het UWV.		tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, punt 2, van de Participatiewet; d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een duurzame arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 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 voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.
Artikel 4. Preventieve inzet middelen uit het Participatiebudget		**Dit artikel komt te vervallen. De doelgroep voor re-integratievoorzieningen is in de participatiewet bepaald.**
1. Personen die een uitkering ontvangen in het kader van de Werkloosheidswet behoren tot de doelgroep die aanspraak kan maken op een uit het Participatiebudget gefinancierde re-integratievoorziening. 2. Werkloosheidsuitkering gerechtigden kunnen aanspraak maken op middelen uit het Participatiebudget indien: a. de resterende Werkloosheidsuitkering 4 maanden of korter bedraagt, en b. hij/zij op basis van een toets een kans maakt om op termijn in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering.		

Artikel 5. Werkstage		**Artikel 4. Werkervaringsplaats**
1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze: a. behoort tot de doelgroep, en b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. 2. Het doel van een werkstage 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 werkstage, en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en		1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. 2. Het college zet de werkervaringsplaats alleen in, indien naar het oordeel van het college door de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen onaanvaardbare verdringing plaatsvindt. 3. De voorziening werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigden die naar het oordeel van het college met de inzet van een werkervaringsplaats relevante werkervaring en arbeidsritme kunnen opdoen en dan de stap naar een reguliere baan kunnen zetten. De kandidaat en de werkgever kunnen met behulp van deze werkervaringsplaats beoordelen of hier sprake is van een passende werkplek. 4. De werkervaringsplaats kenmerkt zich door: a. het werken met behoud van uitkering; b. het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling; c. dat er een werkervaringsplaatsovereenkomst wordt opgesteld; d. een duur van drie maanden met de mogelijkheid om zo nodig te verlengen naar een periode van maximaal zes maanden. 5. Het college kan bij een werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
		Artikel 5. Sociale activering

		1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 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. Detacheringsbaan		**Artikel 6. Detacheringsbaan**
1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. 3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.		1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. 3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
Artikel 7. Scholing		**Artikel 7. Scholing**
1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. 2. Een scholingstraject bestaat uit een kortdurende opleiding of cursus van maximaal één jaar en is gericht op arbeidsinschakeling.		1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. 2. Een scholingstraject bestaat uit een opleiding of cursus die past bij de persoonlijke omstandigheden van de inwoner en is gericht op

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.		duurzame arbeidsinschakeling in een sector waarin voldoende werkgelegenheid is. 3. Ten aanzien van de scholing gelden de volgende voorwaarden: a. Naar het oordeel van het college is er voldoende werkgelegenheid in de richting van de scholing en is de verwachting dat de opleiding arbeidsmarktrelevant blijft. b. Naar het oordeel van het college is de inwoner in staat om de scholing te volgen (intellectueel, psychisch, fysiek) en conform de vooropleiding, belastbaarheid en motivatie is de opleiding haalbaar voor de inwoner. c. Naar het oordeel van het college is het inzetten van de opleiding redelijk ten opzichte van niet-uitkeringsgerechtigden. d. Wanneer sprake is van een opleiding met een baangarantie kan van bovenstaande criteria worden afgeweken. 4. De opleiding en/of scholing waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening is uitgesloten.
Artikel 8. Participatieplaats		**Artikel 8. Participatieplaats**
1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand in overeenstemming met 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 scholing, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, bestaat uit een kortdurende opleiding of cursus van maximaal één jaar en is gericht op arbeidsinschakeling. 4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 720,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.		1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand in overeenstemming met artikel 10a van de Participatiewet 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 scholing, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, bestaat uit een kortdurende opleiding of cursus van maximaal één jaar en is gericht op arbeidsinschakeling. 4. De hoogte van de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet, wordt gedifferentieerd naar gelang het aantal uren dat een

		persoon werkzaamheden verricht op een participatieplaats en wordt uitbetaald per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
Artikel 9. Participatievoorziening loonkostensubsidie		**Dit artikel komt te vervallen. Dit is geregeld in de Participatiewet.**
1. Het college kan de voorziening loonkostensubsidie aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die arbeidsmogelijkheden heeft en door een beperking van lichamelijke, verstandelijke, psychische of andere aard niet het wettelijk minimumloon kan verdienen. 2. De voorziening loonkostensubsidie wordt op aanvraag aangeboden. 3. De voorziening loonkostensubsidie kan ook ambtshave worden aangeboden aan personen uit de doelgroep als bedoeld in het eerste lid, die naar verwachting de loonwaarde lager zal liggen dan 70 %, behalve voor niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een nabestaanden- of wezen-uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet. 4. De loonwaarde wordt vastgesteld aan de hand van één gevalideerde loonwaarde methodiek, die gebruikt wordt in de regio Groot Amsterdam.		
Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk		**Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**
1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. 2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze		1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken, of c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in

beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. 3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.		artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden: a. scholing als bedoeld in artikel 7; b. persoonlijke ondersteuning als bedoel in artikel 11; c. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. 3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.
Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning		**Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk**
Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.		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 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.
Artikel 12. No-riskpolis		**Dit artikel komt te vervallen. De verantwoordelijkheid is overgegaan op het UWV.**
1. Het college kan de werkgever de loonkosten bij ziekte vergoeden ten behoeve van een werknemer die een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29 b van de Ziektewet niet van toepassing is. 2. De hoogte en duur van de loonkostenvergoeding wordt vastgesteld en uitbetaald door het UWV. 3. De hoogte van de vergoeding loonkosten bij ziekte bedraagt ten minste 70 % van het (cao) loon.		

4. Gedurende de periode dat er recht op een vergoeding loonkosten bij ziekte bestaat wordt de betaling van de loonkostensubsidie over de ziekteperiode beëindigd.		
Artikel 13. Tijdelijke loonkostensubsidie		**Artikel 11. Tijdelijke loonkostensubsidie**
1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die met een uitkeringsgerechtigde die voor arbeidsinschakeling is aangewezen op ondersteuning door de gemeente een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten. 2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt. 3. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever aanspraak kan maken op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 9 van deze verordening.		1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, in de vorm van een vast bedrag verstrekken aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt die: a. een uitkering heeft voor levensonderhoud b. een niet uitkeringsgerechtigde die werkzoekend is. 2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt. 3. Voor de tijdelijke loonkostensubsidie gelden de volgende voorwaarden: a. de werkgever biedt enige scholing en/of gerichte begeleiding; b. de arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een arbeidstijd van minimaal 16 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden; c. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt niet langer ingezet dan 12 maanden. d. de loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien de werkgever aanspraak kan maken op een loonkostensubsidie naar loonwaarde of forfaitaire loonkostensubsidie.
		Artikel 12. Proefplaats
		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 onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.

		2. Het doel van een proefplaats is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie om de arbeidsinschakeling bij de werkgever te bevorderen. 3. De proefplaats duurt maximaal 2 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden. 4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als: a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is; b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling; c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen. 5. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk. 6. De proefplaats wordt alleen verlengd wanneer dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tot een structurele plaatsing bij de werkgever te komen. 7. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten 8. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

		Artikel 13. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
		1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon. Het college neemt contact op met de werkgever voor een zorgvuldig vervolg van het proces. 3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. 4. Het college stelt binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet. 5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie de werkwijze in acht in het kader van het preferente werkproces loonkostensubsidie, als bedoeld in de bekendmaking van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 van 23 februari 2021 (Staatsblad 2021, nummer 113).
		Artikel 14. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
		1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon in de doelgroep met een extra begeleidingsbehoefte.

		2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden: a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van acht uur per week; d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van (gedeeltelijke) uitstroom naar werk.
		Artikel 15. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
		1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag. 3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist. 4. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

		5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
		Artikel 16. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
		1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan: a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt; b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag; c. de duur en intensiteit van de ondersteuning; d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening; e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund. 2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.
		Artikel 17. Persoonlijke ondersteuning bij werk
		1. Als voorzieningen waarvoor het college zorgdraagt in het kader van de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning bij werk, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet en begeleiding op de werkplek, als bedoeld in artikel 10da van de wet worden onderscheiden: a. jobcoaching: noodzakelijke methodische ondersteuning bij werk van een persoon in de doelgroep en van medewerkers die met

		diegene samenwerken door een erkend deskundige, als bedoeld in artikel 10, derde lid, onder b, van de wet; b. interne werkbegeleiding: noodzakelijke bijzondere ondersteuning bij werk die aan de persoon in de doelgroep wordt gegeven door een of meer medewerkers die met diegene samenwerken. 2. De in het eerste lid genoemde vormen van ondersteuning kunnen ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats.
		Artikel 18. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
		1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen vier weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. 2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.
		Artikel 19. Jobcoaching
		1. Degene die in opdracht van het college jobcoaching in natura verleent of jobcoaching uitvoert waarvoor het college subsidie verleent, moet hiervoor aantoonbaar deskundig zijn, dan wel hiertoe in opleiding zijn. De deskundigheid blijkt uit de in de toelichting genoemde keurmerken. 2. Het college hanteert bij de verstrekking van een subsidie voor het organiseren van jobcoaching een basisregime, dat in de meeste situaties toereikend en passend is te achten gedurende een periode van zes maanden, waarbij de mogelijkheid bestaat hiervan af te wijken indien meer of minder intensieve jobcoaching noodzakelijk is.

		3. Bij aanvang van een dienstverband kan een basisregime van 24 uur voor de eerste zes maanden worden gehanteerd en na deze zes maanden een basisregime van 12 uur per zes maanden. 4. De noodzaak van jobcoaching wordt telkens voor een periode van zes maanden beoordeeld. 5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan. 6. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.
		Artikel 20. Jobcoaching in natura
		1. Jobcoaching in natura kan worden gerealiseerd door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de gemeente of in opdracht van de gemeente. Jobcoaching in natura kan door het college op aanvraag of ambtshalve worden verleend. 2. Bij de aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h van overeenkomstige toepassing.
		Artikel 21. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching
		1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever. 2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h, worden verleend als: a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;

		b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is; c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever. 3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven. 4. Subsidieverstrekking is mogelijk voor jobcoaching die door de werkgever wordt georganiseerd met een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de werkgever of in opdracht van de werkgever. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching voor een werknemer die behoort tot de doelgroep wordt door het college verleend op een aanvraag die door de werkgever of mede door de werkgever is ingediend, indien het college jobcoaching voor de werknemer noodzakelijk acht. 5. Het college stelt in de beleidsregels vast: a. de wijze waarop de kwaliteit van de jobcoaching wordt geborgd; b. het bepalen van de hoogte van de subsidie in het basisregime en de wijze waarop hiervan kan worden afgeweken; c. de wijze waarop de werkgever verantwoording aflegt over de georganiseerde jobcoaching. d. de wijze waarop de subsidie wordt vastgesteld.
		Artikel 22. Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning
		1. De erkend deskundige die jobcoaching uitvoert in dienst of in opdracht van de werkgever, kan met instemming van het college, de werknemer en de werkgever mede ondersteuning bieden aan een persoon in de doelgroep: a. gericht op het vinden van werk; b. in het kader van integrale ondersteuning, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 1o, van de wet;

		c. met het oog op voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van werk naar werk, van werk naar onderwijs en van onderwijs naar werk, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onder 2o, van de wet. 2. Het vorige lid is met instemming van het college en de werkgever van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de erkend deskundige die jobcoaching in natura uitvoert.
		Artikel 23. Interne werkbegeleiding
		1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. 2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden. 3. Het college stelt beleidsregels op met betrekking tot lid 1 en 2.
		Artikel 24. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
		1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. 2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.

		3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. 4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
		Artikel 25. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
		1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie. 2. Recht op de in het eerste lid beschreven voorziening voor inwoners met een visuele handicap bestaat tot het moment dat de beoordeling, verstrekking en bekostiging van deze voorziening wordt overgenomen door het UWV. 3. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.
		Artikel 26. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
		1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken. 2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is. 3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. 4. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

		Artikel 27. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
		Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
Artikel 14. Individuele studietoeslag		**Artikel 28. Individuele studietoeslag**
1. Het college kan op aanvraag aan een persoon die door een medische beperking naast de studie niet structureel kan bijverdienen, een individuele studietoeslag verlenen. 2. De hoogte van de individuele studietoeslag is conform het normbedrag van de Rijksoverheid en wordt maandelijks uitbetaald		1. Het college kan op aanvraag aan een persoon die door een medische beperking naast de studie niet structureel kan bijverdienen, een individuele studietoeslag verlenen. 2. De hoogte van de individuele studietoeslag is conform het normbedrag van de Rijksoverheid en wordt maandelijks uitbetaald. 3. De voorwaarden voor de individuele studietoeslag zijn uitgewerkt in de Beleidsregels studietoeslag gemeente Aalsmeer.
Artikel 15. Verlening uitsluitend recht tot uitvoering van voorzieningen		**Artikel 29. Verlening uitsluitend recht tot uitvoering van voorzieningen** (alleen nummering gewijzigd)
Het college is bevoegd een uitsluitend recht als bedoeld in artikel 2 24 a van Aanbestedingswet 2012 voor overheidsopdrachten te verlenen met betrekking tot het uitvoeren van één of meer voorzieningen door een aanbestedende dienst.		Het college is bevoegd een uitsluitend recht als bedoeld in artikel 2 24 a van Aanbestedingswet 2012 voor overheidsopdrachten te verlenen met betrekking tot het uitvoeren van één of meer voorzieningen door een aanbestedende dienst.
Artikel 16. Hardheidsclausule		**Artikel 30. Hardheidsclausule** (alleen nummering gewijzigd)
Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leiden.		Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leiden.