WAS-WORDT tabel wijziging Re-integratieverordening Ooststellingwerf 2023, versie 15 juni 2023

Deze was-wordt tabel biedt inzicht in de wijzigingen in de re-integratieverordening als gevolg van de wijzigingen Breed Offensief. In het eerste deel zijn de wijzigingen opgenomen van artikelen die ook al opgenomen waren in de re-integratieverordening 2017 en het tweede deel biedt inzicht in nieuwe artikelen in de re-integratieverordening Participatiewet 2023.

Overwegingen bij actualisatie

In deze was-wordt tabel wordt niet op het niveau van een artikel of een lid toelichting gegeven van de overwegingen die ten grondslag liggen aan de wijziging. Hieronder wel een overzicht van de belangrijkste overwegingen die geresulteerd hebben in de gemaakte keuzes. Dit zijn:

- De verordening is zo veel mogelijk in lijn opgesteld met de modelverordening van de VNG. Deze keuze is gemaakt om te voldoen aan het doel te komen tot harmoniseren van de dienstverlening tussen gemeenten.
- We streven naar een zo maximaal mogelijke transparantie, zodat zowel inwoners als ondernemers inzicht hebben in wat de mogelijkheden tot ondersteuning zijn. Dit is volledig in lijn met één van de doelstellingen van het rijk.
- We streven binnen de mogelijkheden naar een zo leesbaar mogelijke verordening omdat deze mede ten doel heeft om inzicht in het aanbod van de gemeente te bieden aan inwoners en ondernemers.
- De verordening is voor de uitvoerende professionals het handvat van waaruit zij dienstverlening bieden. Het biedt inzicht en overzicht en richting, maar in lijn met de doelstelling van onze visie blijft er ruimte om onderbouwd maatwerk te bieden.
- We leggen zoveel mogelijk vast in de verordening. Waar nodig maken we beleid of passen bestaand beleid aan.

Wijzigingen t.o.v. re-integratieverordening 2017

Hieronder een overzicht van de tekstuele en deels inhoudelijke wijzigingen re-integratieverordening 2017 versus re-integratieverordening 2023.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 1. Begrippen 1.In deze verordening wordt verstaan onder: a. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ooststellingwerf; b. Wet: de Participatiewet; c. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet, met uitzondering van personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van deze wet; d. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;	**Artikel 1. Definities** 1. In deze verordening wordt verstaan onder: a. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ooststellingwerf; b. Wet: de Participatiewet; c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers; d. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen; e. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet; f. Persoon: persoon die tot de doelgroep van deze verordening hoort;

e. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen; f. Persoon: persoon die tot de doelgroep van deze verordening hoort; g. Loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet; h. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen; i. Plan van aanpak: plan waarin de door het college voor de individuele klant noodzakelijk geachte ondersteuning, alsmede de door de voor deze klant geldende algemene en bijzondere verplichtingen, zijn vastgelegd; j. Participatie: alle activiteiten waaraan de klant in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie; k. Nugger: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, die niet of minder dan 12 uren per week werkt en meer dan 12 uren per week wil werken. 2.Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.	g. Nugger: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, die niet of minder dan 12 uren per week werkt en meer dan 12 uren per week wil werken; h. 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; i. 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; j. Langdurig werkloze/werkloosheid: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest; k. Kwetsbare werknemer: de persoon die: a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; b. geen startkwalificatie bezit; c. ouder is dan 50 jaar; of d. alleenstaande ouder is. l. Uiterst kwetsbare werknemer: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest. m. Voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken; n. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet; o. 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; p. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van vaststelling van de loonwaarde op de werkplek; q. 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; r. Job coaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers gericht op het vinden en behouden van werk;

	s. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar; t. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar; u. Duurzame uitstroom: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden. v. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen; w. Plan van aanpak / Trajectplan: plan waarin de door het college voor de individuele klant noodzakelijk geachte ondersteuning en ook de voor deze klant geldende algemene en bijzondere verplichtingen zijn vastgelegd; x. Participatie: alle activiteiten waaraan de klant in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie; y. Loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet. 2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 2. Opdracht college 1. Het college kan, bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning bij participatie wordt vormgegeven, prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. 2. Bij het aanbieden van ondersteuning zoals verwoord in lid 1 van dit artikel, heeft het college aandacht voor een evenwichtige aanpak van groepen personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, van de wet. 3. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht. 4. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon, teneinde de ondersteuning van de persoon zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd. 5. 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 (nieuw), als bedoeld in de Participatiewet. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan: a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. 6.In geval van een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) kan het college: a. Een eigen bijdrage instellen bij hoger inkomen dan 115% van de relevante bijstandsnorm of b. Nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd of c. Zowel een eigen bijdrage instellen als nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd.	**Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie** 1. Het college kan bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning bij participatie wordt vormgegeven prioriteiten stellen in verband met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. 2. Bij het aanbieden van ondersteuning, zoals verwoord in lid 1 van dit artikel, heeft het college aandacht voor een evenwichtige aanpak van groepen personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, van de wet. 3. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht. 4. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon om de ondersteuning van de persoon zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd. 5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen (belemmeringen bij het uitvoeren of vinden van werk) 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 (nieuw), als bedoeld in de Participatiewet. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan: a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. 6. In geval van een nugger kan het college een inkomens- en/of vermogensgrens hanteren en een eigen bijdrage instellen. 7. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad als onderdeel van de Monitor Sociaal Domein een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 3. Ondersteuning van personen	

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan 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. Het college doet een persoon een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening. 3. De manier van ondersteuning wordt nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van een persoon toegespitst plan van aanpak. 4. In geval van personen van 27 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, wordt het plan van aanpak als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin het aanbod als bedoeld in het eerste lid van dit artikel bekend wordt gemaakt. 5. In geval van klanten beneden de 27 jaar wordt het plan van aanpak overeenkomstig artikel 44, vierde lid van de Participatiewet als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin naast de toekenning van algemene bijstand, mede het in het eerste lid van dit artikel bedoelde aanbod voor ondersteuning bij participatie bekend wordt gemaakt. 6. Een persoon heeft geen recht op ondersteuning indien er een voorliggende voorziening voorhanden is, welke naar het oordeel van het college voldoende bijdraagt aan het behalen van het voor de persoon hoogst haalbare participatieniveau. 7. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die zijn verbonden aan de inkomensvoorziening waar een klant aanspraak op maakt, nadere verplichtingen verbinden aan een deze persoon aangeboden voorziening.	*Vervangt artikel 3 en 4 uit de re-integratieverordening Participatiewet 2017* **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen** 1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen. Hierin wordt vastgelegd onder welke voorwaarden welke voorzieningen in ieder geval aangeboden kunnen worden. Dit voor zover daarover in deze verordening geen nadere voorwaarden zijn opgenomen. 2. 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 de kosten of diensten al op een andere manier vergoed kunnen worden. Dit is een zogeheten 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. 3. Het college kan een voorziening beëindigen als: a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening. Dit geldt niet als het betreft een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet; d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

	4. Het college biedt: a. de goedkoopste passende voorziening aan; b. houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn; en c. 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 d. stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Bestaande tekst 2017	**Nieuwe tekst 2023**
Artikel 4. Verplichting van de persoon 1. Een persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden tenminste te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de inkomensvoorziening waar de klant aanspraak op maakt, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aanboden voorziening heeft verbonden. 2. Een voorziening kan door het college worden beëindigd 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 tot de doelgroep behoort; 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 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;	*Vervangt artikel 3 en 4 uit de re-integratieverordening Participatiewet 2017* **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen** 5. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen onder welke voorwaarden welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden. Dit voor zover daarover in deze verordening geen nadere voorwaarden zijn opgenomen. 6. Het college kan een voorziening weigeren als: f. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; g. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening; h. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor de kosten of diensten al op een andere manier vergoed kunnen worden. Dit is een zogeheten voorliggende voorziening; i. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of j. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 7. Het college kan een voorziening beëindigen als: h. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt; i. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; j. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening

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 verlaagt de uitkering van de persoon conform hetgeen hierover is bepaald in de Participatiewet of de door ons vastgestelde Maatregelverordening, indien de persoon die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.	genoemde voorziening. Dit geldt niet als het betreft een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet; k. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; l. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; m. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of n. 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. 8. Het college biedt: e. de goedkoopste passende voorziening aan; f. houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn; en g. 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 h. stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Bestaande tekst 2017	**Nieuwe tekst 2023**
Artikel 5. Leerwerkplek 1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Het college kan een persoon een leerwerkplek aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling. 3. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van basisvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden. 4. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt. 5. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgelegd: het doel, duur en omvang van de leerwerkplek en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.	**Artikel 8. Leerwerkplek** 1. Tot de doelgroep voor een leerwerkplek behoort de persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Het college kan een persoon een leerwerkplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden. 3. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van basisvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring. 4. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden. 5. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt. 6. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgelegd: a. het doel; b. de duur; c. de omvang van de leerwerkplek; en d. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 6. Ondersteuning bij leerwerkplek 1.Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt ten aanzien van wie het college van oordeel is dat deze ondersteuning nodig is voor het functioneren op een leerwerkplek en: a. die zestien of zeventien jaar is, en van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of b. achttien tot zevenentwintig jaar is en die nog geen startkwalificatie heeft behaald.	**Artikel 5. Ondersteuning bij leer-werktraject** 1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is. Dit 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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 7. Scholing 1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt voor wie, naar het oordeel van de gemeente, een scholingstraject een noodzakelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling is. 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar; b. de scholing moet aansluiten bij de bekwaamheden van de persoon; c. de scholing moet aansluiten bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 3. Het college kan nadere regels stellen omtrent duur, kosten en niveau van de scholing. 4. Het eerste lid is niet van toepassing op de jongere die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen.	**Artikel 4. Scholing** 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden. 2. Voor de doelgroep jongeren geven we prioriteit aan onderwijs waarvoor vanuit het rijk financiering beschikbaar is (art. 13 PW) of onderwijs via andere voorliggende voorzieningen. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. leidt op tot een kansrijk beroep; b. het gaat de krachten of bekwaamheden van de persoon niet te boven, en; c. het draagt bij aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. 3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 8. Loonkostensubsidie	**Artikel 18. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet. 2. Het college stelt op grond van artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet. 3. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht: a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet; b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.	1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten. 2. De hoogte van de loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten. 3. De loonkostensubsidie wordt maximaal 24 maanden verstrekt. 4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk. 5. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Bestaande tekst 2017	**Nieuwe tekst 2023**
Artikel 9. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie en proefplaatsing 1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. 2. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld. 3. Om de loonwaarde vast te stellen kan het college een proefplaatsing verstrekken aan de werkgever die voornemens is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. 4. De proefplaatsing als bedoeld in lid 4 duurt maximaal drie maanden. Een verlenging tot maximaal zes maanden is mogelijk	**Artikel 7. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie** 1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. 2. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer met volledige loonwaarde die de functie uitvoert. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld. 3. Om de loonwaarde vast te stellen kan het college een proefplaatsing (artikel 13) verstrekken aan de werkgever die van plan is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

indien de loonwaardemeting niet binnen drie maanden afgerond kan worden. 5. De proefplaatsing leidt tot een arbeidsovereenkomst bij de werkgever zonder proeftijd voor de duur van minimaal zes maanden met een omvang waarmee de persoon uitkeringsonafhankelijk wordt.	

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 10. (Job)coaching en persoonlijke begeleiding 1. Tot de doelgroep behoort de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, die tijdelijk zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat zou zijn de aan hem opgedragen taken te verrichten. 2. Het college kan aan een persoon die in aanmerking komt voor, of behoort tot, de doelgroep loonkostensubsidie persoonlijke begeleiding aanbieden ter ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.	**Artikel 6. 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 verstrekt in overeenstemming met de bepalingen van Hoofdstuk 3A. De voorwaarden uit artikel 3 blijven hiernaast ook gelden.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 11. Werkplekaanpassing 1. Tot de doelgroep behoort de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, die zonder werkplekaanpassing niet in staat zou zijn de aan hem opgedragen taken in redelijkheid te verrichten. 2. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. 3. Er moet sprake zijn van een dienstverband van zes maanden of langer.	**Artikel 31. 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 eigendom verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de meeneembare voorziening in bruikleen te verstrekken. 4. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde van de voorziening in de werksfeer bepaalt.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 12. No-risk polis 1. Het college kan een no-riskpolis aanbieden aan een werkgever die een persoon als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, waarbij sprake is van arbeidsbeperkende factoren, een dienstbetrekking aanbiedt. 2. De no-riskpolis biedt de werkgever in elk geval met inachtneming van een eigen risico, een vergoeding van de loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer tot het einde van de dekkingsduur. 3. Bij gelijktijdige toepassing van de voorziening loonkostensubsidie en de no-risk polis gaat, in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, toepassing van de no-risk polis voor.	*Is komen te vervallen. Deze taak ligt bij het UWV.*

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 13. Detacheringsbaan a. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt voor wie, naar het oordeel van de gemeente, een detacheringsbaan een noodzakelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling is. b. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid door de werkgever gedetacheerd bij een onderneming oftewel inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. c. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	**Artikel 11. Detacheringsbaan** 1. Het college kan door detachering, het uitlenen van werknemers aan een derde, 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.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 14. Sociale activering 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voorzover 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 de persoon.	**Artikel 10. 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. Onder activiteiten in het kader van sociale activering wordt het volgende verstaan: a. het bevorderen van het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten; of b. het deelnemen aan activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling; of *c.* het deelnemen aan activiteiten gericht op het voorkomen van sociaal isolement. 3. Het college stemt de duur van de in het tweede lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 4. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 15. Beschut werk 1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, dan wel een combinatie van genoemde beperkingen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek vereist dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. 2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college overeenkomstig artikel 10b, tweede lid van de Participatiewet in verband met de beoordeling of een persoon slechts mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.	**Artikel 12. Participatievoorziening Beschut werk** 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 artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden: a. activerende groepsbegeleiding conform inkoop Wmo; b. sociale activering als bedoeld in artikel 10; c. scholing als bedoeld in artikel 4; d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 6; of e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden: A. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; B. uitsplitsing van taken, of C. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 4. Voor zover nodig worden 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 artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden: a. arbeidsmatige dagbesteding; b. proefplaatsing als bedoeld in de wet; c. de inzet van passende voorzieningen in deze verordening; d. schuldhulpverlening.	

Bestaande tekst 2017	**Nieuwe tekst 2023**
Artikel 16. Premies en subsidies 1. Het college verstrekt aan een persoon, die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de wet (de participatiebaan/plaats), ambtshalve, een premie. 2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 1,-- per uur en wordt naar rato van de omvang van het aantal uren van de participatiebaan per week vastgesteld, met een maximum van 32 uur per week en tot een maximum van € 1.680,-- per kalenderjaar. 3. Het college stelt ten aanzien van de premie als bedoeld in het eerste en tweede lid nadere regels vast.	**Artikel 17. Participatiepremie** 1. Het college kan aan de uitkeringsgerechtigde van 27 tot de pensioengerechtigde leeftijd die: a. gedurende zes maanden additionele arbeid in de vorm van een participatiebaan heeft verricht, op basis van artikel 10a en artikel 31 lid 2 onder j PW, artikel 38a IOAW/IOAZ; en b. naar ons oordeel voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling een participatiepremie toekennen. 2. De premie bedraagt € 1,- per uur en wordt in verhouding tot de omvang van het aantal uren van de participatiebaan per week vastgesteld met een maximum van 32 uur per week. De premie bedraagt maximaal € 1.680,- per kalenderjaar

4. Het college is bevoegd aan nader door hem te bepalen doelgroepen en onder door hem te bepalen omstandigheden een premie of subsidie toe te kennen.	3. De premie wordt elke keer na zes maanden uitbetaald met een maximum van twee premies van € 840,- per kalenderjaar.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 17. 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 en beleidsregels voor zover van toepassing. 2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar. 3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van de re-integratie verordening, kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.	**Artikel 34. Innovatie** 1. Het college kan in de vorm van een experiment onderzoeken en mogelijkheden toepassen om de participatie te bevorderen. Dit in afwijking van het bepaalde in deze verordening en beleidsregels voor zover van toepassing. 2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar. 3. Indien het experiment bijstelling van de re-integratie verordening noodzakelijk maakt kan de periode, zoals genoemd in het tweede lid, worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 18. Hardheidsclausule Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.	**Artikel 35. Hardheidsclausule** Het college kan afwijken van deze verordening als de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie leidt tot een onredelijk gevolg (een gevolg dat niet de bedoeling van de wet kan zijn geweest). Dit voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening.

Bestaande tekst 2017	Nieuwe tekst 2023
Artikel 19. Citeertitel en inwerkingtreding 1. Deze verordening kan worden aangehaald als 'Re-integratieverordening Participatiewet 2017'. 2. Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2017 onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, vastgesteld op 23 juni 2015.	**Artikel 37. Inwerkingtreding en citeertitel** 1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023. 2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ooststellingwerf 2023.

Nieuw in de re-integratieverordening

Hieronder een overzicht van artikelen die niet opgenomen waren in de re-integratieverordening versie 2017. Deze zijn o.a. in het kader van transparantie wel opgenomen in de re-integratieverordening 2023.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 9. Werkstage 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. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de werkstage; en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. 4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 13. Proefplaats 1. Als het college dit noodzakelijk acht kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen voor een proefplaats bij een werkgever. 2. De werkzaamheden zijn onbeloond en worden verricht met behoud van uitkering. 3. De duur van de proefplaats is twee maanden. Het is mogelijkheid de proefplaats met maximaal vier maanden te verlengen. 4. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie. 5. 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. 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 in dienst neemt. Dit direct aansluitend op de proefplaatsing voor minimaal zes maanden en zonder proeftijd.

6. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als de verwachting is dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk. Dit geldt ook als er direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
7. Als de werkzaamheden op de proefplaats door ziekte worden onderbroken wordt deze periode niet meegeteld voor de maximale periode die in artikel 3 staat.
8. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A, artikel 20.
9. De concurrentieverhoudingen worden niet onverantwoord beïnvloed en er vindt geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 14. 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.

De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden. Voorwaarde is dat in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 15. Uitstroompremie

1. Het college kan zowel zonder dat hiervoor een aanvraag is ontvangen als op aanvraag twee maal een uitstroompremie van € 600 toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. Bij algemeen geaccepteerde arbeid hoeft de aard en omvang van het werk niet aan te sluiten bij de opleiding, ervaring en wensen van de (ex-)werknemer. Dit heeft tot gevolg dat ook werk met meer of minder uren dan voorheen aan arbeid werd verricht in principe moet worden geaccepteerd.
3. De eerste premie kan worden aangevraagd vanaf de 7e maand waarin wordt gewerkt. De tweede premie kan worden aangevraagd vanaf de 13e maand waarin wordt gewerkt. De aanvraag moet worden gedaan binnen 18 maanden na indiensttreding.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 16. Trajectpremie 1. Het college kan aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd een trajectpremie toekennen die: a. heeft voldaan aan de voorwaarden in het trajectplan; en b. naar het oordeel van het college met goed gevolg een traject heeft voltooid. 2. De premie bedraagt maximaal € 300 per kalenderjaar. 3. De premie wordt uitbetaald na afloop van het traject.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 19. Verstrekking premies 1. Bij samenloop van het recht op premies wordt voor de persoon de meest financieel gunstige premie verstrekt. 2. Er worden per kalenderjaar maximaal 2 premies verstrekt (art. 14 t/m 17). 3. Het totaalbedrag aan een persoon toegekende premies per kalenderjaar bedraagt maximaal het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 20. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie 1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, zowel zonder dat er een aanvraag is gedaan als 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. De aanvraag kan door de werkgever en de persoon gedaan worden. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk. 3. De aanvraag moet binnen uiterlijk 6 maand na indiensttreding volledig zijn ingediend. 4. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie ook beschouwd als een aanvraag. Dit met als doel om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. 5. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute. 6. Het college stelt binnen 8 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. 7. Het college volgt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie (Preferent proces LKS).

Nieuwe tekst 2023

Artikel 21. 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 met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden naast de voorwaarden 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 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 (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 24. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van Job coaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente. Ook kan de gemeente de uitvoering van Job coaching inkopen bij een externe partij.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
   a. Job coaching door een interne of externe jobcoach; of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden anders dan in dienstverband.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 25. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Hierop kan worden afgeweken als 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.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 26. Job coaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitseisen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties, opleidings- en bijscholingsvereisten. Dit inclusief certificaat waaruit blijkt dat de opleiding tot jobcoach met goed gevolg is afgerond.
2. Job coaching wordt in het 1e jaar voor maximaal 36 uur op jaarbasis verleend. In het 2e en 3e jaar is dit maximaal 18 uur op jaarbasis.
3. Het college kan gemotiveerd van de in het tweede lid bedoelde maximale uren afwijken als hierdoor het belang van het behoud van werk in het geding komt.
4. Een jobcoach wordt voor maximaal 3 jaar ingezet waarbij gewerkt wordt met contractperiodes van maximaal één jaar. Na iedere contractperiode vind een evaluatiemoment plaats.
5. Als de gemeente één of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft biedt het college deze bij voorrang aan.
6. Voor beëindiging van de job coaching verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 27. Jobcoaching in natura

1. Het college kan zowel zonder dat hiervoor een aanvraag is ontvangen als op aanvraag 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 20 tot en met 25 van toepassing.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 28. 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 23 tot en met 26, worden verleend als:
   a. de jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep. Dit gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken en vastgelegd in een coaching plan;
   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 zorgt dat het tarief dat van toepassing is in het betreffende jaar bekend is.
4. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
   a. aan welke eisen het coaching plan moet voldoen;
   b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;

c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend kan de jobcoach mede:
   a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of

integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk, van onderwijs naar werk en van werk naar onderwijs.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 29. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever zonder dat hiervoor een aanvraag is gedaan of op aanvraag een training aanbieden voor één of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 31. 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.

Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Nieuwe tekst 2023

Artikel 32. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

5. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
6. 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.
7. De meeneembare voorziening wordt in principe in eigendom verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de meeneembare voorziening in bruikleen te verstrekken.
8. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde van de voorziening in de werksfeer bepaalt.

Nieuwe tekst 2023
Artikel 36. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht 1. De re-integratieverordening Participatiewet 2017 wordt ingetrokken op de datum van vaststelling van de re-integratieverordening Participatiewet Ooststellingwerf 2023. 2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de re-integratieverordening Participatiewet 2017, die op grond van deze verordening moet worden beëindigd, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Participatiewet 2017. 3. De re-integratieverordening Participatiewet 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.