Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2023 - Was-wordt-tabel

Met ingang van 1 juli 2023 is de wet “Uitvoeren Breed Offensief” van kracht. Het doel is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Gemeenten moeten hiervoor bij verordening zaken regelen. Daarmee wijzigt ook de Participatiewet.

De verordening is gebaseerd op de huidige verordening, de modelverordening van de VNG en de verordeningen van Apeldoorn en Epe. Door de gemeenschappelijke regeling Lucrato die deels de Participatiewet uitvoert voor de gemeenten Apeldoorn, Epe en Heerde is de verordening van Heerde in samenspraak met de twee andere gemeenten tot stand gekomen.

De voorzieningen die gericht zijn op arbeidsinschakeling en maatschappelijke participatie zijn opgenomen in hoofdstuk 2 van de Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017. De wijzigingen zijn zo omvangrijk dat de Verordening onder een nieuwe naam (zie boven) wordt vastgesteld.

Leeswijzer: in de kolom ‘bestaande tekst’ zijn artikelen of tekstgedeeltes van de huidige Verordening die worden gewijzigd *cursief.* In de kolom ‘nieuwe tekst’ zijn de wijzigingen onderstreept.

De huidige artikelen zijn gewijzigd en vervangen door de artikelen in de nieuwe verordening:

Was	**Wordt**
Huidige verordening 2017	Nieuwe verordening 2023
Artikel	Artikel
1	1.1
2	2.1.1
3	2.1.2 + 2.1.3
4	2.2.13
5	2.2.12
6	2.2.11 + 2.2.16
7	2.2.8
8	2.2.9
9	2.2.3
10	2.2.6
11	2.2.10
12	2.2.17
13	2.3.1
14	3.2
15	3.6
16	3.7

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Type / reden wijziging
Artikel 1. Begrippen In deze verordening wordt verstaan onder: • doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. • experiment: in tijd en plaats beperkte proef ter verkrijging van nieuwe, onbekende resultaten. afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk zonder ondersteuning. • kwetsbare werknemer is de persoon die behoort tot de doelgroep Participatiewet startkwalificatie: een diploma vwo of een diploma havo of een diploma mbo 2 of hoger; • voorziening: een verstrekking van een product of dienstverlening van de gemeente aan haar inwoner of	**Artikel 1.1 Begrippen** 1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ. 2. In deze verordening wordt verstaan onder: - algemeen geaccepteerde arbeid: alle (tijdelijke) arbeid die maatschappelijk aanvaard is en die niet indruist tegen de integriteit van de belanghebbende; - arbeidsbeperking: een functionele beperking van medische, psychische of sociale aard waardoor de belanghebbende ondersteuning nodig heeft bij de	Technische wijziging. De begrippen zijn gewijzigd en volgen deels uit de wetswijziging 'Uitvoeren Breed offensief' en zijn grotendeels overgenomen uit de modelverordening. Een aantal begrippen vervalt omdat die overbodig zijn of te belemmerend werken in de uitvoeringspraktijk.

aan een organisatie. wet: Participatiewet (Pw). • jobcoaching: het geheel van activiteiten dat als doel heeft om arbeidsvaardigheden en werkervaring door middel van begeleiding zodanig te bevorderen dat de belanghebbende uiteindelijk zonder ondersteuning of coaching bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.	arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie; - Awb: Algemene wet bestuursrecht; - Bbz: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004; - Breed offensief: het pakket aan maatregelen en voorzieningen van de overheid om de arbeidsmarktkansen voor personen uit deze doelgroep te vergroten; - college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerde; - doelgroep beschut werk: personen als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de PW; - doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de PW;	

	- doelgroep re-integratie: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW; - 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; - inwoner: de inwoner van de gemeente Heerde, die als zodanig staat ingeschreven in de Basisregistratie personen en ook feitelijk op dit adres woonachtig is; - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers; - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk	

	arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; - jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk; - niet-uitkeringsgerechtigde: een persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de PW die geen uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de PW, IOAW of IOAZ maar wel tot de doelgroep re-integratie behoort; - overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de PW; - persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van	

	de PW en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de PW; - Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek; - PW: Participatiewet; - UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersvoorzieningen; - voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken; - 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; - 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 PW met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;	
---	Artikel 1.2 Aanvraagformulier Aanvragen en verzoeken zoals in deze verordening vermeld worden schriftelijk ingediend en met gebruikmaking van het daarvoor bestemde formulier, tenzij anders aangegeven.	Toegevoegd artikel om de wijze waarop de aanvraag gedaan dient te worden te verduidelijken.

Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Type / reden wijziging
---	**Paragraaf 1 Beleid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen**	Technische wijziging. Paragraafindeling toegevoegd in lijn met de modelverordening.
Artikel 2. Beleid en evenwichtige verdeling 1. Het college biedt aan inwoners ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht. 2. Het college onderzoekt nauwkeurig de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een inwoner om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen. Het college legt dat vast in het	**Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie** 1. Het college biedt aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep re-integratie ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht, door het aanbieden van een voorziening.	Technische wijziging.

persoonlijk actieplan van de betreffende bewoner. 3. 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. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. *4. Een voorziening is mogelijk ten behoeve van organisaties met of zonder winstoogmerk.*	2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van **de** belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende 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. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. 3. Het college kan voor verschillende soorten voorzieningen een subsidie- of budgetplafond	Verwijzen naar wet; kinderen tot 5 jaar 1 keer ontheffing aanvragen

	vaststellen. Het college weigert de inzet van de voorziening als dit plafond bereikt is, tenzij in de wet anders is bepaald. Indien een ingesteld plafond bereikt is, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan indien dit voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk wordt geacht. 4. Het college informeert de raad periodiek over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen.	
Hoofdstuk 3. Voorzieningen *Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen* 1. *Het college stelt in het persoonlijke actieplan na overleg met de belanghebbende vast welke voorziening wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep.* 2. *Het college bepaalt de voorwaarden waaronder de voorziening wordt aangeboden*	Artikel 2.1.2 Inzet voorzieningen 1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan. 2. In aanvulling op het eerste lid houdt het college bij het	De wijziging is zowel technisch als beleidsmatig. De inzet van andere voorzieningen binnen het sociaal domein of overige wettelijke regelingen (tweede en derde lid) volgt uit de wetswijziging. De uitgangspunten zoals genoemd in het vierde lid zijn geactualiseerd.

bijvoorbeeld een budgetplafond of een bijdrage door de persoon uit de doelgroep. *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;* ***b.*** *de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;* ***c.*** *de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld*	voorzieningenaanbod ook rekening met: a. andere voorzieningen die het binnen het gemeentelijk sociaal domein beschikbaar zijn; en b. overige wettelijke regelingen. 3. Indien het aanbieden van een voorziening zoals genoemd in het tweede lid, onder a, naar het oordeel van het college kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling of de maatschappelijke participatie van de belanghebbende, stemt het college dit waar nodig intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de belanghebbende. 4. Het college beoordeelt individueel of de inzet van een voorziening noodzakelijk is voor de	

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;* ***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.*	arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd: a. de belanghebbende wordt zo goed mogelijk naar passend werk of maatschappelijke participatie geleid; b. betaald werk gaat voor onbetaald werk of inkomensondersteuning door de gemeente; c. de voorziening is adequaat, waarmee bedoeld wordt: zo licht als mogelijk en zo zwaar als noodzakelijk; d. een scholingstraject is in beginsel alleen mogelijk voor de belanghebbende van 27 jaar en ouder en als de scholing aan de daarvoor	

	gestelde voorwaarden voldoet; e. waar mogelijk worden groepsgewijs ondersteunende voorzieningen aangeboden; f. er wordt rekening gehouden met de vraag op de arbeidsmarkt; g. werkgevers worden zoveel mogelijk betrokken bij het re-integratie- en plaatsingsproces en door in te zetten voorzieningen ondersteund bij de indienstneming van de belanghebbende uit de doelgroep. 5. In samenspraak met de belanghebbende stelt het college in het plan van aanpak vast welke voorziening wordt aangeboden.	

	6. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen nadere regels vaststellen. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden en het verstrekken van subsidies. Daarnaast kan het college in beleidsregels een verdere invulling geven over de uitvoering van de voorziening.	
	Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening 1. Het college kan een voorziening weigeren als: a. de belanghebbende ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; b. de belanghebbende onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek	Technische wijziging. Juridisch gezien is het weigeren van een voorziening van een andere orde dan beëindiging en zijn in het eerste lid de weigeringsgronden opgenomen. Daarnaast een wijziging t.a.v. de beëindigingsgronden.

	dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening; c. de belanghebbende 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 de maatschappelijke participatie; e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening; of f. het inzetten van een lichtere voorziening naar het	

	oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie. 2. Het college kan een voorziening beëindigen als: a. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de PW of de artikelen 13 en 37 van de IOAW of IOAZ niet nakomt; b. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt	

	gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het gaat om een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de PW; d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een adequate arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de belanghebbende die gebruik maakt van de voorziening; f. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik	

	maakt van de aangeboden voorziening; g. de belanghebbende 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; h. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Type / reden wijziging
---	**Paragraaf 2 Voorzieningen voor de doelgroep re-integratie**	

----	**Artikel 2.2.1 Activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling of scholing** 1. Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of scholing. 2. Voor de belanghebbende jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt, kan het college een activeringsprogramma aanbieden gericht op deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs. 3. De duur van het activeringsprogramma is afhankelijk van de individuele omstandigheden van de belanghebbende.	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.

	Artikel 2.2.2 Bemiddeling gericht op arbeidsinschakeling 1. Bemiddeling heeft als doel de belanghebbende zonder afstand tot de arbeidsmarkt op een zo kort mogelijke termijn laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid. 2. Bemiddeling wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.
Artikel 9. Detacheringsbaan 1. *Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever waaronder een detacheerder.* 2. *Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.*	Artikel 2.2.3 Detacheringsbaan 1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie 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	Technische wijziging, aanpassing in lijn met modelverordening.

	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. 4. Detachering wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.	
	Artikel 2.2.4 Diagnose-instrument 1. Het diagnose-instrument heeft als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en de mogelijkheden en belemmeringen voor de arbeidsinschakeling vast te stellen. **2.** Voor de belanghebbende jonger dan 27 jaar kan een diagnoseprogramma ingezet	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.

	worden om de mogelijkheden van scholing te bepalen en de scholingsplicht vast te stellen.	
	Artikel 2.2.5 Groepsgerichte aanpak of training 1. Een groepsgerichte aanpak of training heeft als doel het verbeteren van vaardigheden die de arbeidsinschakeling bevorderen en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. 2. De groepsgerichte aanpak of training kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. 3. Een groepsgerichte aanpak of training wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.
Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject	**Artikel 2.2.6 Ondersteuning leer-werktraject**	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd,

1. Het college kan ondersteuning bieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft: a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.	**1.** Het college kan ondersteuning aanbieden bij een leer-werktraject met als doel schooluitval te voorkomen. **2.** Voor deze vorm van ondersteuning komt in aanmerking: a. de belanghebbende van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of b. de belanghebbende van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie heeft behaald. Met een startkwalificatie wordt bedoeld: een havo-, vwo- of mbo2-diploma. **3.** De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leer-werktraject.	inhoudelijk in lijn met de modelverordening.
	Artikel 2.2.7 Overige vergoedingen	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd,

	1. Het college kan aan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling en die het gevolg zijn van bijzondere omstandigheden. 2. Er bestaat geen aanspraak op een vergoeding als bedoeld in het eerste lid indien een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die als passend en toereikend kan worden aangemerkt.	inhoudelijk in lijn met de modelverordening.
Artikel 7. 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*	**Artikel 2.2.8 Participatieplaats** 1. Het college kan een participatieplaats aanbieden aan de belanghebbende van 27 jaar of ouder die een uitkering ingevolge de PW, IOAW of IOAZ ontvangt en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is.	Technische aanpassing, in lijn met tekst modelverordening. Daarbij conformeert Heerde zich aan het regionaal beleid door een gelijke vergoeding op te nemen als de gemeenten in de gemeenschappelijke regeling Lucrato.

werkzaamheden gericht op de arbeidsinschakeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. De werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten ondertekenen de overeenkomst met een maximale looptijd van 2 jaar. De looptijd kan hierna worden verlengd tot maximaal 2 jaar. 3. *De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100, - per 6 maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.*	2. De participatieplaats bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden met behoud van uitkering. De voorwaarden en verplichtingen die hiervoor gelden staan omschreven in artikel 10a van de PW. 3. De duur van de participatieplaats bedraagt maximaal twee jaar. Deze periode kan maximaal twee jaar worden verlengd als daarbij wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden. 4. De premie zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de PW, bedraagt € 50,- per periode van zes maanden, mits de belanghebbende in die periode voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.	

Artikel 8. **Participatievoorziening beschut werk** 1. *Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:* a. *behoort tot de doelgroep; of* b. *een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.* 2. *Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en waarvoor een andere voorziening niet passend is en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal	Artikel 2.2.9 **Participatievoorziening beschut werk** 1. Het college biedt aan de belanghebbende uit de doelgroep de voorziening beschut werk aan, indien door het UWV beoordeeld is dat de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 2. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld op het aantal dienstbetrekkingen waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk. 3. De datum van het (positief) advies van het UWV is in beginsel bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk.	Zowel een technische als beleidsmatige wijziging (verruiming). De volgorde is iets gewijzigd. Met de verruiming wordt bereikt dat het college tijdelijk andere voorzieningen kan inzetten als dat in een individuele situatie noodzakelijk is.

geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. 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 biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:* a. *arbeidsmatige dagbesteding of* b. *vrijwilligerswerk of*	4. Het college wijst een organisatie aan die optreedt als werkgever van de belanghebbende in beschut werk. 5. Om beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken; of c. aanpassingen in de werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 6. Het college kan tijdelijk een andere voorziening of een voorziening binnen het gemeentelijk sociaal domein aanbieden aan de belanghebbende: a. van wie de dienstbetrekking nog niet is gestart omdat het aantal te realiseren	

c. *andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.*	dienstbetrekkingen in dat kalenderjaar al is bereikt; b. bij wie tijdens het dienstbetrekking is gebleken dat de voorziening beschut werk tijdelijk niet passend is.	
Artikel 11. *Jobcoaching* 1. Persoonlijke ondersteuning wordt gelezen als jobcoaching; 2. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot de capaciteiten, vaardigheden en certificering van een jobcoach; 3. Jobcoaching wordt in beginsel voor de duur van maximaal een jaar ingezet met een mogelijke verlenging van telkens een jaar indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht.	Artikel 2.2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep re-integratie 1. Het college kan aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep re-integratie persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding aanbieden indien de belanghebbende: a. een arbeidsbeperking heeft; b. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en de persoonlijke ondersteuning vanwege een in de persoon	Technische en beleidsmatige aanpassing. Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning. Dit vormt een essentieel onderdeel van de wetswijziging en valt nu ook onder de verordeningsplicht. Naast de (wettelijke) doelgroep van belanghebbenden met een arbeidsbeperking, kunnen ook belanghebbenden met een in de persoon gelegen belemmering in aanmerking komen voor deze voorziening. Ook voor hen kan immers een noodzaak tot ondersteuning bij de arbeidsinschakeling bestaan. De verdere bepalingen over persoonlijke ondersteuning (waaronder jobcoaching) zijn opgenomen in paragraaf 3.

	gelegen belemmering naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling. 2. Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 3. Bij die beoordeling is het bepaalde zoals vermeld in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, onverkort van toepassing.	
Artikel 6. *Werkervaringsplek en proefplaatsing* 1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkervaringsplek of proefplaatsing aanbieden als deze een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. 2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Het doel van een proefplaatsing is	Artikel 2.2.11 Proefplaats 1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie met een uitkering op grond van de PW toestemming verlenen om met behoud van uitkering op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten.	Technische en beleidsmatige aanpassing. Met de wetswijziging is de inzet van de proefplaats expliciet in de wet opgenomen en dienen de voorwaarden voor een proefplaats (explicieter) in de verordening te worden opgenomen. In artikel 2.2.16 is in de nieuwe verordening de tekst voor Werkervaringsplaats opgenomen.

het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats. 3. Een werkervaringsplek kan worden aangeboden voor maximaal 6 maanden. Indien de arbeidsmarktkansen worden vergroot, kan dit eenmalig worden verlengd. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de werkervaringsplek; en b. de werkzaamheden van de stagiaire; en c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. 4. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden. Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn dat: a. De proefplaatsing 3 maanden achtereenvolgens wordt uitgevoerd welke periode 1x kan worden	2. Het doel van de proefplaats is de arbeidsinschakeling van de belanghebbende te bevorderen. 3. Toestemming voor een proefplaats wordt verleend indien: a. de belanghebbende, 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. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; d. de werkzaamheden van de belanghebbende niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens	

verlengd met maximaal 3 maanden; en b. De proefplaatsingsduur is gekoppeld aan het dienstverband; en c. Alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing; en d. Aan de proefplaatsing een overeenkomst ten grondslag ligt; en e. De werkgever de intentie uitspreekt om belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing in dienst te nemen. 5. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	rechtsvoorganger, zijn verricht; en e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing voor minimaal zes maanden zonder proeftijd in dienst zal nemen. 4. Het college weigert de toestemming als bedoeld in het eerste lid indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de belanghebbende ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor die dienstbetrekking. 5. De duur van de proefplaats is bedraagt maximaal twee maanden. Deze termijn kan met maximaal	

	vier maanden worden verlengd indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is. 6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode zoals genoemd in het vijfde lid buiten beschouwing gelaten. 7. Het college kan de belanghebbende op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in paragraaf 3.	
Artikel 5. Scholing *1.* Het college kan *een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.* 2. De scholing kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura.	**Artikel 2.2.12 Scholing** 1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie een scholingstraject aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college	Technische aanpassing, betreft geen beleidsmatige wijziging. Deze tekstuele aanpassing is in feite een concretisering van het huidige artikel en beoogt meer duidelijkheid te geven.

3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. Het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven; en b. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; of c. Het leidt tot duurzaam werk.	noodzakelijk is om de stap te zetten naar passend werk. 2. Het scholingstraject: a. is gericht op arbeidsinschakeling of op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt; b. is beroepsgericht; en c. duurt niet langer dan nodig is. 3. Het eerste lid is niet van toepassing op de belanghebbende jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, tenzij naar het oordeel van het college sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.	
Artikel 4. Sociale activering *1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader*	**Artikel 2.2.13 Sociale activering** 1. Het college kan activiteiten in het kader van sociale activering aanbieden aan de belanghebbende	Technische aanpassing, betreft geen beleidsmatige wijziging. Deze tekstuele aanpassing is in feite een concretisering

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.*	uit de doelgroep re-integratie met een afstand tot de arbeidsmarkt. 2. Het doel van sociale activering is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten. Indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, heeft het tot doel zelfstandige maatschappelijke participatie mogelijk te maken. 3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 4. Sociale activering richting arbeidsinschakeling wordt in beginsel voor de duur van maximaal een jaar ingezet. Aan sociale activering richting maatschappelijke participatie is in beginsel geen maximale duur verbonden.	van het huidige artikel en beoogt meer duidelijkheid te geven.

----	**Artikel 2.2.14 Tegenprestatie** 1. Het college kan een belanghebbende uit de doelgroep re-integratie met een afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen. 2. Indien reeds activiteiten worden verricht in het kader van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 2.1.2, vijfde lid, wordt geen tegenprestatie opgedragen. 3. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie. 4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren: a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.

	verricht door een belanghebbende; b. de persoonlijke situatie, individuele omstandigheden, talenten, wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of een tegenprestatie kan worden opgedragen. 5. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden: a. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;	

	b. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt; c. niet strijdig zijn met de doelstelling(en) van het plan van aanpak en de toeleiding naar de arbeidsmarkt ondersteunen dan wel in ieder geval niet in de weg staan. 6. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie, zoals bedoeld in de wet en in deze verordening, wordt aangemerkt als een tegenprestatie. 7. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover	

	in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen. 8. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak. 9. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal vier uur per week gedurende maximaal drie maanden. 10. De tegenprestatie kan binnen een periode van twaalf maanden maximaal viermaal worden opgedragen voor een periode zoals bepaald in het negende lid. 11. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.	

Zie artikel 6 (artikel 2.2.11 in de nieuwe verordening)	**Artikel 2.2.15 Werkervaringsplek** 1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, indien de belanghebbende: a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven; b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om	Technische wijziging. Om uitvoeringstechnische redenen is de naam gewijzigd in werkervaringsplek. In de huidige verordening is in artikel 6 zowel werkervaringsplek als proefplaats opgenomen. In de nieuwe verordening worden deze in aparte artikelen benoemd.

	arbeidsvaardigheden in stand te houden. 2. Het doel van een **werkervaringsplek** is het aanleren en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkritme en het leren functioneren in een arbeidsrelatie. 3. Een werkervaringsplek wordt in beginsel gedurende maximaal 36 uur per week en voor de duur van zes maanden aangeboden. 4. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 5. In de schriftelijke overeenkomst met de werkgever wordt het	

	leerdoel, de omvang en inhoud van de werkzaamheden en de begin- en einddatum van de werkervaringsplek vastgelegd.	
Artikel 12. *Verwervingskosten* 1. *Het college kan aan een belanghebbende een vergoeding voor verwervingskosten bieden.* 2. *Verwervingskosten kunnen worden toegekend als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:* a. *Bij aanvaarding van arbeid voor minimaal 6 maanden dat leidt tot (gedeeltelijke) uitkeringsonafhankelijkheid van belanghebbende. Dit moet blijken uit een door de werkgever en belanghebbende getekende arbeidsovereenkomst;* b. *De arbeid wordt minimaal twaalf uren per week verricht;* c. *Als belanghebbende in het kader van een re-*	**Artikel 2.2.16 Werkgeversvergoeding** 1. Het college kan aan de werkgever een incidentele vergoeding verlenen indien dit naar het oordeel van het college vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie en het verstrekken van een overige voorziening als bedoeld in paragraaf 3, onder C of D daarin niet of onvoldoende voorziet. 2. Het college stelt de hoogte van de werkgeversvergoeding en de eventueel daaraan verbonden voorwaarden vast op grond van de individuele omstandigheden. De vergoeding voorziet in de	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening. Het oude artikel komt daarmee te vervallen omdat deze verouderd is en geen maatwerk biedt.

integratietraject noodzakelijk geachte verwervingskosten maakt, dit ter beoordeling van het college. 3. *De hoogte van de verwervingskosten is maximaal € 300,-.*	goedkoopst adequate en kwalitatief verantwoorde oplossing. 3. De kosten van de werkgeversvergoeding moeten opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van de arbeidsinschakeling.	
	Artikel 2.2.17 Werkstage 1. Het college kan de belanghebbende een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als de belanghebbende: a. behoort tot de doelgroep re-integratie; 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	Technisch en beleidsmatige wijziging. Dit artikel wordt nieuw toegevoegd, inhoudelijk in lijn met de modelverordening.

	leren functioneren in een arbeidsrelatie. 3. Het college plaatst de belanghebbende 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. 5. Een werkstage wordt voor minimaal drie en maximaal zes maanden aangeboden.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Type / reden wijziging

----	<u>Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief</u>	Paragraaf 3 bevat specifieke bepalingen als gevolg van de wetswijziging. Alle artikelen in deze paragraaf zijn nieuw toegevoegd. Een deel van de artikelen is relatief technisch van aard, waarbij er niet of nauwelijks sprake is van beleidsruimte. Dat geldt zeker niet voor alle onderwerpen. Bijvoorbeeld op het gebied van jobcoaching is er sprake van een aanzienlijke beleidsruimte. Voor een toelichting en meer achtergrond wordt (opnieuw) verwezen naar de toelichting op de artikelen zoals opgenomen in de concept Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2023.
	<u>A. Administratief proces loonkostensubsidie</u>	Sub paragraaf, nieuw toegevoegd, in lijn met modelverordening.
Artikel 13. Indienstnemingssubsidie kwetsbare werknemers *1. Het college kan een indienstnemingsubsidie verstrekken aan werkgevers die*	<u>Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie</u> 1. <u>Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de PW, ambtshalve of op aanvraag,</u>	De loonkostensubsidie vervangt het artikel in de huidige verordening indienstnemingssubsidie. De loonkostensubsidie biedt maatwerk en heeft als basis de loonwaardemeting van een medewerker, waardoor een

met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten. 2. *De indienstnemingsubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met of zonder winstoogmerk.* 3. *De indienstnemingsubsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de indienstnemingsubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een daarvoor vastgestelde formulier.* 4. *De indienstnemingsubsidie bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende de arbeidsperiode maar maximaal 1 jaar.* 5. *Het college bepaalt bij de subsidieverlening de tijdstippen en wijze van uitbetaling. Het college kan voorschotten verstrekken op de subsidie welke worden verrekend met de vaststelling.*	loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een belanghebbende 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 belanghebbende, aan de werkgever en de belanghebbende. 3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een belanghebbende betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie,	werkgever een passende vergoeding krijgt voor de kwetsbare werknemers.

6. *De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt, geen andere substantiële financiële tegemoetkomingen worden verstrekt en voldaan wordt aan Europese regelgeving.*	bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de PW. Dit gebeurt door middel van de Praktijkroute. Indien de aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een belanghebbende als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, onder b, van de PW, wordt de vaststelling of de belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie eveneens bepaald door middel van de Praktijkroute. 4. Het college stelt binnen twaalf 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 PW. 5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.	

	B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen	
	Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een belanghebbende met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering als bedoeld in artikel 2.2.11, eerste lid, onder b. 2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden: a. de belanghebbende behoort tot de doelgroep en is	

	minimaal achttien jaar oud, tenzij hij voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs heeft genoten; b. de belanghebbende kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan die naar het oordeel van college voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende, gelet op zijn afstand tot de arbeidsmarkt en zijn mogelijkheden en belemmeringen; d. het betreft geen voorziening of taak waarvoor de werkgever op grond van	

	Arbo-wetgeving 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. 3. De bepalingen zoals genoemd in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, zijn hierbij onverkort van toepassing.	
	Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de belanghebbende of zijn werkgever. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag. 3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als de beoordeling van de aanvraag dit vereist. 4. Het college bepaalt na overleg met de belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever,	

	welke ondersteuning of voorziening het meest adequaat kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling. 5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de belanghebbende, 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 of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, van de PW.	

	Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 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 belanghebbende integraal kan worden ondersteund.	
	C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk	
	Artikel 2.3.5 Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk 1. Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk kan worden aangeboden in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding. 2. Jobcoaching heeft als doel dat de belanghebbende uit de doelgroep wordt begeleid in het vinden of behouden van werk waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de belanghebbende aan het einde van de jobcoachingsperiode	

	zelfstandig zijn werk kan uitvoeren. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op de begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de belanghebbende en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen. 3. Interne werkbegeleiding is gericht op de begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op andere leefgebieden.	

	4. Jobcoaching of interne werkbegeleiding kan worden verricht door: a. een jobcoach die werkzaam is bij het werkleerbedrijf; b. een externe jobcoach, werkzaam bij een externe organisatie of als zelfstandig ondernemer; c. een interne jobcoach, werkzaam in een dienstbetrekking bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever; d. een interne werkbegeleider, een werknemer in dienst bij de werkgever.	
	Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en	

	behouden van werk in de vorm van jobcoaching in natura toekennen door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstbetrekking bij of in opdracht van het werkleerbedrijf. 2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor: a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider. 3. Samenloop van interne en externe jobcoaching is in beginsel niet mogelijk. **4.** De in het eerste en tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog	

	op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in een reguliere dienstbetrekking.	
	Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk 1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk moet binnen twaalf weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van de dienstbetrekking de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. 2. Bij een aanvraag die na afloop van de in het eerste lid genoemde periode wordt ingediend en waarbij door het college is vastgesteld dat er recht op deze voorziening bestaat, wordt de persoonlijke ondersteuning in	

	beginsel maximaal vier weken met terugwerkende kracht toegekend. Hierbij is de datum van ontvangst van de aanvraag bepalend. 3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.	
	Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching 1. De jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk verzorgt, is vakbekwaam en voldoet aan de eisen zoals vermeld in dit artikel. 2. De jobcoach als bedoeld in het eerste lid heeft: a. een afgeronde hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor	

	een diploma of certificaat is behaald; en c. relevante ervaring in de praktijk binnen de organisatie. 3. De externe jobcoach toont met een bewijsstuk aan dat hij door het UWV is erkend op grond van de 'Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019'. Bij toekomstige wijziging van genoemde beleidsregel dient altijd te worden voldaan aan de eisen zoals vermeld in het meest actuele erkenningskader. 4. Het college kan de kwaliteitseisen voor jobcoaches, waaronder jobcoaches voor specifieke doelgroepen, in nadere regels uitwerken.	
	Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching	

	1. De in te zetten jobcoaching wordt door het college vastgesteld op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar aan de hand van de volgende begeleidingsregimes: **Regime Traject 1 jaar** **I. licht maximaal 20 uur per jaar** **II. midden maximaal 40 uur per jaar** **III. zwaar maximaal 52 uur per jaar** **Regime Traject 2 jaar** **I. licht maximaal 10 uur per jaar** **II. midden maximaal 30 uur per jaar** **III. zwaar maximaal 40 uur per jaar** **Regime Traject 3 jaar** **I. licht maximaal 5 uur per jaar** **II. midden maximaal 20 uur per jaar** **III. zwaar maximaal 30 uur per jaar** Deze begeleidingsuren zijn inclusief reistijd, voorbereidingswerkzaamheden en andere tijdsinvesteringen.	

	2. Jobcoaching wordt in beginsel toegekend voor de duur van een jaar en met ingang van de eerste dag van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2.3.7, tweede lid. 3. De maximale duur van jobcoaching bedraagt drie jaar. Per periode van zes maanden wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. **4.** In afwijking van het vierde lid kan jobcoaching voor een langere periode worden ingezet indien dit naar het oordeel van het college op grond van de individuele omstandigheden van de belanghebbende noodzakelijk is. 5. Het college biedt jobcoaching door of in opdracht van het werkleerbedrijf met voorrang aan.	

	6. Het college kan ten aanzien van jobcoaching nadere regels vaststellen.	
	Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura 1. Het college kan, ambtshalve of 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 2.3.2 tot en met 2.3.9 van overeenkomstige toepassing.	
	Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching 1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching. 2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan met inachtneming van het bepaalde in de artikelen	

	2.3.2 tot en met 2.3.9 worden verleend als: a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de belanghebbende 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 belanghebbende 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 hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur 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. Het college kan in beleidsregels in ieder geval uitwerken: a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen; b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren; c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd dient te zijn; en	

	d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt. 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 b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs. 6. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor jobcoaching terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.	
	Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding 1. Het college kan een subsidie verlenen aan de werkgever voor de meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne	

	werkbegeleiding indien het gaat om een belanghebbende uit de doelgroep die voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding. 2. De subsidie als bedoeld in het eerste lid wordt alleen verleend indien de interne werkbegeleiding de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat en de meerkosten reëel en aangetoond zijn. 3. De wijze waarop de subsidie wordt verleend en onder welke voorwaarden wordt door het college in nadere regels vastgesteld. 4. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor interne werkbegeleiding terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.	

	D. Specifieke bepalingen overige voorzieningen	
	Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening 1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan de belanghebbende uit de doelgroep die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. 2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: a. de belanghebbende 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 vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Uitgangspunt is dat de vervoersvoorziening in natura wordt verstrekt. Indien dat niet mogelijk of passend is, kan een vergoeding in geld worden verstrekt. 4. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. 5. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.	
	Artikel 2.3.14 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. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit wordt bepaald.	
	Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening 1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit voor de belanghebbende uit de doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk. 2. Onder een meeneembare voorziening als bedoeld in het	

	eerste lid wordt verstaan: een voorziening of hulpmiddel waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie. 3. De meeneembare voorziening kan in bruikleen of in eigendom worden verstrekt. 4. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de meeneembare voorziening kan worden verleend.	
	Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing 1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen als dit voor de belanghebbende uit de	

	doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk. 2. Onder een werkplekaanpassing als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: een niet meeneembare voorziening op of rond de werkplek, waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie. 3. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de werkplekaanpassing kan worden verleend.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Type / reden wijziging

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen	**Hoofdstuk 3 Slotbepalingen**	
	Artikel 3.1 Nadere regels en beleidsregels Onverminderd het bepaalde in deze verordening kan het college ten behoeve van de uitvoering van deze verordening regels vaststellen. Deze regels kunnen de vorm hebben van beleidsregels of van nadere regels. Beleidsregels geven aan hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat. Met nadere regels worden bepaalde regels of onderdelen die in de verordening op hoofdzaken zijn benoemd, verder uitgewerkt. De mogelijkheid om deze regels te maken wordt begrensd door de wet.	Nieuw artikel
Artikel 14. 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.*	**Artikel 3.2 Innovatie en experimenten** 1. Het college kan van de bepalingen in deze verordening afwijken wanneer experimenten ter bevordering van de participatie en re-integratie daartoe aanleiding geven;	

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 deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.	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 deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.	
	Artikel 3.3 Maatwerk Het college kan, gelet op alle omstandigheden, in het individuele geval ten gunste van de inwoner afwijken van deze verordening indien het afwegingskader hiertoe noodzaakt. Bij het toepassen van maatwerk maakt het college gebruik van de Waardendriehoek.	Beleidsmatige wijziging.
	Artikel 3.4 Hardheidsclausule Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien de toepassing tot	Beleidsmatige wijziging.

	onbillijkheden van overwegende aard leidt.	
	Artikel 3.5 Onvoorziene omstandigheden Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.	Beleidsmatige wijziging.
Artikel 15. Overgangsrecht 1. *De Re-integratie Verordening Participatiewet gemeente Heerde wordt ingetrokken.* 2. *Als iemand gebruik maakt van een voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 behoudt deze voorziening voor de duur dat deze is verstrekt maar maximaal 12 maanden voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening.* 3. *De Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Heerde blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette*	**Artikel 3.6 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht** 1. De Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2017 en de Verordening Loonkostensubsidie gemeente Heerde 2017 worden ingetrokken met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening. 2. De belanghebbende die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond hoofdstuk 2 van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 en die beëindigd moet worden op grond van deze verordening, behoudt	Technische wijziging.

voorziening als bedoeld in het eerste lid.	deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 voor de duur: a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of b. dat deze is toegekend, indien die periode korter is dan de periode als genoemd onder a. 3. Aanvragen die zijn ingediend onder de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens deze verordening. Op bezwaarschriften gericht tegen een besluit op grond van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ 2017 wordt	

	beslist met inachtneming van de oude verordening.	
Artikel 16. Inwerkingtreding *Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking.*	**Artikel 3.7 Inwerkingtreding en citeertitel** 1. Deze verordening treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023. 2. In afwijking van het eerste lid treden de volgende bepalingen met ingang van 1 januari 2023 in werking: a. artikel 2.2.16, zevende lid; b. artikel 4.1.2, vijfde lid; c. artikel 4.2.1, onderdeel g. 3. De in het tweede lid genoemde bepalingen worden met ingang van 1 januari 2025 ingetrokken. 4. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Heerde 2023.	Technische wijziging