Titel Regeling	Reintegratieverordening Participatiewet	Veranderingen voor burger?
Breed Offensief	Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking heeft nog geen werk. En ongeveer 1 op de 12 werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Met het breed offensief heeft het kabinet maatregelen voorgesteld en ingevoerd om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het te werk houden. Doelen van de maatregelen uit het breed offensief zijn: • het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen; • mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen; • werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen); • zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden. Om werkzoekenden en werkgevers meer mogelijkheden te geven duurzame arbeidsrelaties aan te gaan worden een aantal nieuwe instrumenten aan de bestaande reintegratieverordening toegevoegd. Het betreft feitelijk gecentraliseerd, dus landelijk voorgeschreven, beleid. De re-integratie verordening helpt om onze inwoners succesvol te activeren, bij voorkeur naar werk en anders richting andere vormen van participatie. Een zinvolle invulling van de dag draagt bij aan zingeving(je doet er toe), een sociaal netwerk en draagt bij aan een betere beleving van gezondheid en zelfvertrouwen. Als betaald werk mogelijk is dan heeft dat de voorkeur. Succesvol activeren geeft daarmee een belangrijke impuls aan de bestaanszekerheid van onze inwoners	

	Werk stopt niet bij de gemeentegrenzen Veel inwoners werken niet in de eigen gemeente en op de plek die het best bij hen past. Dat kan dus ook in een gemeente zijn buiten het werkgebied van Werkplein Drentsche Aa. In onze werkzoekenden en werkgeversdienstverlening werken we daarom samen in de arbeidsmarktregio Groningen-Noord Drenthe. Afstemming van de instrumenten is daarom van groot belang. Het moet immers niet zo zijn bepaalde voorzieningen anders zijn georganiseerd per gemeente. Dit is niet effectief voor werkgevers. Zij nemen personeel aan vanuit meerdere gemeenten. Dan is het prettig dat de (ondersteunende) voorzieningen afgestemd zijn. Voor werkzoekenden geldt dit feitelijk net zo.	
Participatiewet Reïntegratieverordening	Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn er diverse wijzigingen geweest die zijn vertaald door verschillende gemeentes in de eigen verordening. We gebruiken deze wijziging om de reintegratieverordening in zijn geheel opnieuw op elkaar af te stemmen (in elke gemeente op hoofdlijn dezelfde verordening). Om de leesbaarheid te verbeteren, worden er in de verordening meer gangbare begrippen gebruikt. Voorbeelden zijn de gemeente in plaats van het college en inwoner in plaats van persoon uit de doelgroep.	

De instrumenten	1. Proefplaatsing Dit instrument wordt toegevoegd en is gelijk aan de bepalingen zoals het UWV die kent. Bij een proefplaats gaat een inwoner voor een periode van 2 maanden en met behoud van uitkering aan het werk bij een toekomstige werkgever. Aansluitend volgt een arbeidsovereenkomst van tenminste een half jaar. In principe wordt uitgegaan van een periode van 2 maanden, korter mag ook. Tegelijkertijd kan de periode worden verlengd als en onvoldoende beeld over de inwoner is ontstaan, bijvoorbeeld omdat iemand een tijd ziek is. Het is dan niet redelijk van een werkgever te verlangen dat er ook dan na 2 maanden een arbeidsovereenkomst moet zijn. De maximumperiode van de proefplaats is zes maanden en daarmee gelijk aan de periode dat iemand met behoud van uitkering mag werken met behoud van uitkering. Het betreft hier feitelijk een harmonisatie met de regeling zoals die bij het UWV geldt. In de praktijk zal zo een periode niet snel voorkomen. 2. Een aanspraak op persoonlijke ondersteuning Werkgevers en werknemers kunnen persoonlijke ondersteuning aanvragen. Persoonlijke ondersteuning is meer dan een jobcoach. Gedacht kan ook worden aan een interne begeleider. Dan gaat het om een collega die opgeleid is om begeleiding op de werkplek te bieden (eenvoudige ondersteuning). Bij een jobcoach gaat het om gecertificeerde ondersteuning.	Gaat om harmoniseren met instrument van het UWV. In de verordening is ook het instrument werkervaringsplaats opgenomen. Hierbij wordt eveneens werken met behoud van uitkering ingezet om werkervaring op te doen. Plaatsing bij een andere werkgever behoort dan ook tot de mogelijkheden. De proefplaatsing biedt meer zekerheid voor de inwoner bij het begin nu er in principe altijd een arbeidsovereenkomst op volgt. De inwoner of werkgever zelf kan de voorziening aanvragen. De waarde van de jobcoach blijkt onder meer uit het rapport “met een jobcoach lukt het wel”. Hiermee wordt bedoeld dat een tijdelijke baan wel duurzaam kan worden als de voorziening jobcoachkan worden ingezet

	Een jobcoach biedt op professionele en meer methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking. De ondersteuning is gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De rol van jobcoach is zeer divers van aard en loopt van intake en assessment, jobfiding, jobmatching, job (re)design tot aan coaching op de werkvloer. WPDA kan zelf de voorziening aanbieden, ook met eigen mensen dan wel met een externe jobcoach. Een werkgever kan zelf ook een jobcoach in dienst nemen waar een vergoeding voor mogelijk is. *Meeneembare voorzieningen/vervoersvoorziening en intermediaire activiteit.* Het gaat ook hierom harmonisatie van instrumenten met het UWV. Een vervoersvoorziening zorgt ervoor dat iemand op zijn werkplek kan komen. Een meeneembare voorziening is noodzakelijke op de werkplek en niet nagelvast. Een braille toetsenbord/aangepaste of orthopedische werkschoenen zijn voorbeelden. Een intermediaire activiteit is ondersteuning op de werkplek zelf voor een specifieke taak die niet zelf uitgevoerd kan worden door de inwoner.	Deze voorzieningen zijn expliciet in de wet (en daarmee verordening) opgenomen. Tot 2015 werden ze feitelijk door alleen het UWV uitgevoerd. Opnemen in de verordening draagt bij aan het actief uitvoeren van deze voorzieningen.