Raadsbesluit geamendeerd

Extern zaak ID (zaakcode) : 0085178985

De raad van de gemeente Ooststellingwerf;

nr.

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 3 oktober 2023 ;

gelet op de Participatiewet;

Besluit vast te stellen de re-integratieverordening Participatiewet versie 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

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;
   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. Jobcoaching: 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.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

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.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

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 meest passende en hiervan de voordeligste 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.

Artikel 4. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Het doel van een scholingstraject is:
   a. het behalen van de startkwalificatie;
   b. de kansen op uitstroom naar werk verhogen.
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.

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.

2. Het doel van het leer-werktraject is voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen en alsnog wordt geprobeerd de startkwalificatie te behalen.

Artikel 6. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Het doel van persoonlijke ondersteuning bij werk is het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid.
3. 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.

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Het doel van de loonwaardebepaling is om op basis daarvan vast te stellen wat de hoogte van de loonkostensubsidie is voor een werkgever.
3. 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.
4. 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.

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.

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.

Artikel 10. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. Dit als opstap naar bij voorkeur algemeen geaccepteerde arbeid en waar dit niet mogelijk blijkt minimaal het doen van maatschappelijk nuttige activiteiten.
2. Het doel van sociale activering is personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Blijkt dit niet mogelijk dan is het doel het bevorderen dat de persoon zelfstandig kan deelnemen aan het maatschappelijk leven.
3. 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.

4. Het college stemt de duur van de in het tweede lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
5. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan 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. Het doel van een detacheringsbaan is het opdoen van werkervaring.
3. 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.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

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 doel van beschut werk is het bieden van werk aan een persoon die wel kan werken maar dit alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
3. 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.

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.

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 doel van onbeloonde additionele arbeid is:
   a. het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken;
   b. het omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme opdoen en samenwerking met collega's;
   c. het beoordelen of het werkterrein past bij de capaciteiten van de persoon, zodat deze bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.
3. 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.
4. 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.

Hoofdstuk 3A. Premies

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. Er is sprake van duurzame uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid wanneer er meer dan 6 maanden aaneengesloten (1e premie) of meer dan 12 maanden aaneengesloten (2e premie) algemeen geaccepteerde arbeid is geaccepteerd en er geen recht meer bestaat op een uitkering.
3. 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.
4. 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.

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.

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 van de wet, 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
3. De premie wordt elke keer na zes maanden uitbetaald met een maximum van twee premies van € 840,- per kalenderjaar.

Artikel 18. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

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.

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.

Hoofdstuk 3B. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3B.1 Administratief proces loonkostensubsidie

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).

Paragraaf 3B.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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.

Artikel 22. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als dit nodig is om de aanvraag te beoordelen.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon en indien van toepassing met de werkgever welke ondersteuning of voorziening(en) het beste bijdragen aan arbeidsinschakeling. Onder arbeidsinschakeling wordt de plicht verstaan van de persoon die een beroep doet op een uitkering om algemeen geaccepteerde arbeid te vinden.
6. Als het nodig is en rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden onderzoekt het college de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen te komen tot zo goed mogelijke afgestemde integrale dienstverlening met als doel arbeidsinschakeling. Dit zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet. Bij andere partijen kan gedacht worden aan (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen.
7. Het college maakt binnen een redelijke termijn na afronding van het onderzoek een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek (onderzoeksverslag).
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en indien van toepassing aan de werkgever.

Artikel 23. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning, positief besluit op een aanvraag, van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
   a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
   b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
   c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
   d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
   e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
   f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Als het college vaststelt dat er een voorliggende voorziening is wordt in de beschikking tot afwijzing, negatief besluit op een aanvraag, in ieder geval aangegeven om welke voorliggende voorziening het gaat.

Paragraaf 3B.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 24. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching 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 jobcoaching 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. jobcoaching 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.

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.

Artikel 26. Jobcoaching

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. Jobcoaching 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 afwijken van de in het tweede lid bedoelde maximale uren indien dit in het belang is van de betrokken persoon en / of het behoud van werk.*
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 jobcoaching verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

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.

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

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.

Paragraaf 3B.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 30. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
   a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
   b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt of een opleiding gevolgd en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Als voldaan wordt aan de in lid 2 genoemde voorwaarden wordt aangesloten bij het voorzieningenaanbod op grond van de Wmo.

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

Artikel 32. 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.

Artikel 33. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In principe kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

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.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

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.

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.

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.

Besloten in de openbare vergadering van 28 november 2023.

, griffier.

, voorzitter.