Raadsvoorstel

Raadsnummer:	**2024 - 014**	Zaaknummer:	**1681232**
Onderwerp:	**Visie op werk en participatie en re-integratieverordening Participatiewet**		
Korte inhoud:	Het thema participeren van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren landelijk veel aandacht gekregen. Met het vaststellen van dit participatiebeleid en de uitwerkingen van de re-integratie instrumenten in de bijbehorende re-integratieverordening wordt handen en voeten gegeven aan de Nijkerkse maatschappelijke opgave “Inwoners van de gemeente Nijkerk doen mee en horen erbij.” Hiermee willen wij ervoor zorgen dat inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk participeren in de samenleving en waar mogelijk uitstromen naar betaald werk.		

Datum B&W: 6 februari 2024		Portefeuillehouder:	Wethouder Broekman

Voorstel

1. De visie op werk en participatie 2024 vast te stellen en daarmee:
    a. Het verstrekken van tijdelijke loonkostensubsidie of een werkgeverssubsidie voor kwetsbare werknemers die niet vallen onder de banenafspraak
    b. Een premie te verstrekken aan werknemers die werk vinden en duurzaam onafhankelijk worden van een bijstandsuitkering.
    c. De strategische beleidsvisie op Werk 2019-2022 in te trekken.
2. De re-integratieverordening Participatiewet gemeente Nijkerk 2023 met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023 vast te stellen (overeenkomstig ontwerpraadsbesluit 2024-014B).

Inleiding

Het thema participeren van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren landelijk veel aandacht gekregen. Zo is het wetsvoorstel Breed Offensief op 29 november 2022 aanvaard door de Eerste Kamer. Het Breed Offensief biedt diverse maatregelen om de arbeidskansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Een van deze maatregelen is de verplichting om per 1 juli 2023 een aantal re-integratie instrumenten en aanvraagprocedures van de loonkostensubsidie en jobcoaching vast te leggen in een re-integratieverordening. Met het vaststellen van dit participatiebeleid en de uitwerkingen van de re-integratie instrumenten in de bijbehorende re-integratieverordening wordt handen en voeten gegeven aan de Nijkerkse maatschappelijke opgave “Inwoners van de gemeente Nijkerk doen mee en horen erbij” en het Breed Offensief. Hiermee willen wij ervoor zorgen dat inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk participeren in de samenleving en waar mogelijk uitstromen naar betaald werk.

Daarnaast is ook het armoedebeleid in de nota “Armoedenota” herijkt en dit wordt in een apart raadsvoorstel aan college en raad ter besluitvorming aan u voorgelegd. Het participatiebeleid is hiermee nauw verbonden en daarmee een belangrijke reden beide nota’s tegelijk aan u aan te bieden.

Beoogd effect

Het beoogd effect van het vaststellen en de uitvoeren van de visie op werk en participatie en de re-integratieverordening Participatiewet is om inwoners te ondersteunen in zo optimaal mogelijk te kunnen participeren. Indien mogelijk en bij voorkeur door middel van uitstroom naar betaald werk. Dit willen wij bereiken door een bredere benadering van inwoners en een effectievere benutting van de re-integratiemiddelen op het gebied van participatie. Hiervoor zijn een aantal nieuwe instrumenten gericht op het bevorderen van (arbeids)participatie, leesbare en begrijpelijke procedures en uitleg, versterking van de samenwerking met onze arbeidsmarktregio en werkgevers opgesomd in zowel de visie als de re-integratieverordening. Concrete inzet van re-integratie instrumenten worden nader uitgewerkt in een uitvoeringsplan.

Argumenten

1.1 Door de visie op werk vast te stellen zetten wij in op een zo optimaal mogelijke participatie voor inwoners.
De visie biedt verschillende re-integratie instrumenten waardoor het mogelijk wordt gemaakt om een bredere doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren in de samenleving. Door een divers pakket aan instrumenten tot onze beschikking te hebben, kunnen wij nog beter inspelen op de ondersteuningsbehoefte van de inwoner waardoor de kans op groei op de participatieladder zal worden vergroot en meer inwoners kunnen meedoen.

1.2 Werkgevers gedeeltelijk compenseren voor de extra inspanning en ondersteuning van medewerkers.
De banenafspraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, met ondersteuning bij een gewone werkgever kan werken. Een vorm van deze ondersteuning is loonkostensubsidie. De subsidie compenseert het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van de werknemer (loonwaarde) en het wettelijk minimumloon of cao-loon.

De doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt is breder dan de doelgroep die valt onder de banenafspraak en daarmee wettelijk recht heeft op loonkostensubsidie. Werkgevers zullen bij deze doelgroep in sommige gevallen (flink) moeten investeren in begeleiding en scholing voordat een werknemer volledig inzetbaar is. Deze compensatie kan er voor zorgen dat werkgevers eerder geneigd zullen zijn om ook in deze doelgroep te investeren. Tegelijkertijd biedt dit de werknemer meer ruimte om achterstanden in te halen en uiteindelijk te functioneren met volledige loonwaarde. Deze voorziening is ter beoordeling van de klantmanager en zou de uitstroom naar werk kunnen bevorderen.

1.3 Het stimuleren van het aanvaarden werk vanuit een bijstandsuitkering waarmee werken loont en tegengaan van de armoedeval.
Om volledige uitstroom uit de uitkering te stimuleren is een uitstroompremie opgenomen als instrument. Betaald werk is één van de belangrijkste manieren om uit armoede te komen. Daarom wordt als stimulans bij uitstroom uit de uitkering naar een voltijd baan een premie van € 750 verstrekt bij duurzame (minimaal zes maanden) uitstroom uit de bijstand bij een beroep op de bijstand van minimaal een jaar). Bij een salaris wat significant hoger is dan de bijstandsnorm, zouden veel financiële regelingen wegvallen wat het verschil tussen bijstand en minimumloon klein(er) zou maken. Ook om de effecten van deze zogenaamde armoedeval te dempen is deze premie een goed instrument. Dit sluit aan bij landelijke ontwikkelingen.

Ook deeltijd werken wordt gestimuleerd door middel van een ander instrument. Dit houdt in dat voor iemand met een uitkering de bijverdiensten voor 25% een half jaar buiten beschouwing blijven. Voor alleenstaande ouders met een kind jonger dan 12 jaar wordt deze periode met 30 maanden extra vrijlating verlengd. Bijverdienen wordt zo lonender maar wellicht nog belangrijker: volledige uitstroom uit de bijstand komt drie keer vaker voor bij hen die parttime werken naast de bijstand dan bij hen die helemaal niet werken.

2.1 *Uitvoering geven aan het Breed Offensief door re-integratie instrumenten en aanvraagprocedures met terugwerkende kracht per 01 juli 2023 vast te stellen in een re-integratieverordening Participatiewet.*
Het Breed Offensief is een agenda om de arbeidskansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Per 01 juli 2023 zijn gemeenten verplicht om een aantal re-integratie instrumenten en aanvraagprocedures vast te leggen in hun re-integratieverordening. Deze onderdelen komen samen in de visie op werk en participatie, waardoor het zeer wenselijk is om de documenten in gezamenlijkheid aan te bieden. Door de re-integratieverordening, met uitzondering van drie artikelen, met terugwerkende kracht per 01 juli 2023 vast te stellen wordt invulling gegeven aan de wettelijke verplichting vanuit het Breed Offensief om transparantie aan zowel inwoners als werkgevers te vergroten door middel van een re-integratieverordening waarin onder andere re-integratie instrumenten en de aanvraagprocedures van loonkostensubsidie en jobcoaching worden vastgelegd. De niet verplichte artikelen maar lokaal aanvullende voorzieningen worden aangeboden per ingangsdatum vaststelling.

Kanttekeningen
2.1 Door de re-integratieverordening, met uitzondering van drie artikelen, met terugwerkende kracht per 01 juli 2023 vast te stellen hebben inwoners ook met terugwerkende kracht recht op deze voorzieningen
In het kader van de uitvoering van het Breed Offensief zijn gemeenten per 01 juli 2023 verplicht om zowel re-integratie instrumenten als aanvraagprocedures vast te leggen in een re-integratieverordening Participatiewet. In de praktijk worden de verplichte onderdelen uit de re-integratieverordening al uitgevoerd en worden er geen risico's verwacht door deze met terugwerkende kracht vast te stellen. Nieuwe lokale instrumenten worden aangeboden per ingangsdatum vaststelling, zodat er ook hier geen risico's ontstaan. Het betreft hier de volgende artikelen uit de re-integratieverordening:
-Artikel 12. Werkgeverssubsidie
-Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers
-Artikel 14. Uitstroompremie

Financiën
De huidige ambities zijn passend gezien er voldoende middelen zijn opgenomen in de begroting.

Momenteel loopt er een proces van ombuigingen. Daar zijn ook besparingsmogelijkheden aangedragen op het gebied van werk, inkomen en participatie. Het college heeft negatief geadviseerd om deze ombuigingen op te nemen. Mocht de raad anders besluiten dan heeft dit effect op het beleid en de uitvoerbaarheid daarvan.

Communicatie
De visie en de re-integratieverordening zijn in concept voorgelegd aan de Sociale Domein Raad. De reactie van de SDR en de beantwoording aan de SDR zijn als bijlagen toegevoegd. De SDR gaf de volgende punten (die grotendeels zijn terug te vinden in de visie en de re-integratieverordening) aan in hun reactie:

- Communiceer procedures helder en duidelijk naar inwoners
- Zorg voor een goede vindbaarheid van regelgeving
- Organiseer bij voorkeur één aanspreekpunt voor de inwoner
- Onderzoek het concept van basisbanen
- Onderzoek hoe langdurig werklozen kunnen worden betrokken bij de samenleving
- Tussentijdse evaluaties over de effectiviteit van de inzet van re-integratiemiddelen

Vervolg
Na vaststelling in de raad wordt de huidige re-integratieverordening ingetrokken en de nieuwe re-integratieverordening uitgevoerd.

Bijlagen
I Nota visie op werk en participatie
II Brief advies SDR.
III Brief reactie advies SDR

Burgemeester en wethouders van Nijkerk,
de secretaris, de burgemeester,

de heer drs. J.G. de Jager de heer mr. drs. G.D. Renkema

RAADSBESLUIT

Nummer: 2024 – 014A

De raad van de gemeente Nijkerk;

gelezen het collegevoorstel van 6 februari 2024;

gelet op de Participatiewet

b e s l u i t :

1. De visie op werk en participatie 2024 vast te stellen en daarmee:
    a. Het verstrekken van tijdelijke loonkostensubsidie of een werkgeverssubsidie voor kwetsbare werknemers die niet vallen onder de banenafspraak
    b. Een premie te verstrekken aan werknemers die werk vinden en duurzaam onafhankelijk worden van een bijstandsuitkering.
    c. De strategische beleidsvisie op Werk 2019-2022 in te trekken.

.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Nijkerk d.d. 28 maart 2024,

de griffier,	de voorzitter,
mevrouw A.G. VERHOEF-FRANKEN	de heer mr. drs. G.D. RENKEMA

RAADSBESLUIT

Nummer: 2024 – 014B

De raad van de gemeente Nijkerk;

gelezen het collegevoorstel van 6 februari;

gelet op de verordeningsplicht op grond van artikel 8, eerste lid, onder c en artikel 8a van de Participatiewet per 1 juli 2023;

b e s l u i t :

vast te stellen de:

Re-integratieverordening Participatiewet Nijkerk 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (Bijzondere overeenkomsten), titel 10 (Arbeidsovereenkomst) of de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:

a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
c. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
d. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
e. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
g. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
h. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek
i. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
j. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;

k. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever; daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
l. wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 6, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikelen 4, 5 en 8, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
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. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag wordt ter informatie verstuurd naar de cliëntenraad Werk & Inkomen.
5. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
    a. Het bijstandsvolume;
    b. Uitstroomcijfers; en
    c. Cijfers m.b.t. banenafspraak en beschut werk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:

a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als:

a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn 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, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
d. de voorziening de 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; of
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

3. Het college biedt het beste instrument tegen de laagste kosten, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Werkstage

1. Het college kan een persoon, in het kader van de tegenprestatie (zie artikel 8a, lid 1b van de wet), een werkstage laten verrichten gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
    a. behoort tot de doelgroep; en
    b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
    a. het doel van de werkstage; en
    b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    a. het vergroot de kans op arbeid; en
    b. er geen voorliggende voorziening is zoals Rijks kas onderwijs.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt **€ 50,-** per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast o.a. de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel **5.2** van de verordening maatschappelijke ondersteuning 2021-1 gemeente Nijkerk;
   b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
   c. scholing als bedoeld in artikel 7;
   d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11; of
   e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat 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.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk, zoals bijvoorbeeld jobcoaching, aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 12. Werkgeverssubsidie [ingang dag na bekendmaking]

1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet een incidentele subsidie verstrekken aan werkgevers die met iemand uit de doelgroep als bedoeld in deze verordening, een overeenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie en activering.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening als bedoeld in het eerste lid. Deze hebben in ieder geval betrekking op:
   a. De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verleend;
   b. De hoogte en duur van de subsidie;
   c. Het recht op de subsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
   d. Wijze van betaalbaar stellen;
   e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
4. De subsidie wordt niet verstrekt als er voor dezelfde werknemer een loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een werkgeverssubsidie zoals bedoeld in het eerste lid 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.

Artikel 13. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers [ingang dag na bekendmaking]

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 loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste **50 procent** van de loonkosten gedurende maximaal **6 maanden** respectievelijk **12 maanden** ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer.
3. Onder kwetsbare werknemer wordt o.a. verstaan 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.
    e de Nederlandse taal in woord niet op B1 niveau beheerst.
4. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste **24 maanden** werkloos is geweest.
5. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als er kan worden aangetoond dat de werkgever zich inzet om de kwetsbaarheid van de werknemer te verminderen.

5. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. 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.

Artikel 14. Uitstroompremie [ingang dag na bekendmaking]

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van **€750** 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. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste **6 maanden**.
4. De premie kan worden aangevraagd vanaf **de zevende maand** na de indiensttreding en moet binnen **18 maanden** na de indiensttreding zijn aangevraagd.

Artikel 14a. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hen noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het verkrijgen van betaald werk / duurzame uitstroom.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
    a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, waarschijnlijk tot de werkzaamheden in staat is;
    b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het verkrijgen van duurzaam werk;
    c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
    d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en

e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.

4. Het college weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. 1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. 3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. 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.
4. 4. Het college stelt binnen 6 maanden na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces in acht.

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

Artikel 14c. 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, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:

a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal **zes** maanden;
c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
f. 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 en persoonlijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 14d. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 14e. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:

a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.

2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 14f. 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 of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
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, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen acht weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 14h. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de bijlage behorende bij dit artikel.

2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregiems: licht (3%), midden (6%) en zwaar (10%), of naar eigen inzicht. De inzet wordt periodiek; minimaal 1 keer per jaar geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan kan het begeleidingsregime worden aangepast.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 14i. 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 14c tot en met 14h van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h, worden verleend als:

a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
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.

Artikel 14k. Interne werkbegeleiding

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

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 14l. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
    a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
    b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.

4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 14m. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking
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 motorische lichaamsfunctie.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 14o. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van **€750** 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. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste **6 maanden**.
4. De premie kan worden aangevraagd vanaf **de zevende maand** na de indiensttreding en moet binnen **18 maanden** na de indiensttreding zijn aangevraagd.

Artikel 14p. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele beperking [vervalt per 1 januari 2024]
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 lichaamsfunctie.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht
1. De **Re-integratieverordening 2017** wordt ingetrokken.
2. Besluiten die voor de inwerkingtreding van deze verordening zijn genomen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2017, blijven van kracht, voor de duur van:
    a. van **12 maanden**, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
    b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in de dag na bekendmaking en werkt terug met ingang van 1 juli 2023
2. Onverminderd het eerste lid, treden de artikelen 12, 13 en 14 in werking de dag na bekendmaking.
3. Onverminderd het eerste lid, vervalt artikel 14p per 1 januari 2024.
4. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Nijkerk 2023

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Nijkerk d.d. 28 maart 2024,

de griffier,	de voorzitter,
mevrouw A.G. VERHOEF-FRANKEN	de heer mr. drs. G.D. RENKEMA