RAADSBESLUIT

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Asten 2023

Zaaknummer 2023087265

Onderwerp:	Dagtekening:	Agendanummer:
Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Asten 2023	12 december 2023	23.12. xx

De raad van de gemeente Asten;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 7 november 2023;

gehoord het advies van de commissie Samenleving & Bestuur van 30 november 2023;

gezien het advies van de regionale cliëntenraad Werk & Inkomen;

gelet op artikel 147, eerste lid, en artikel 108, tweede lid van de Gemeentewet en de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b zevende lid van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Asten 2023 en de bijbehorende Toelichting.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van Senzer;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet alsmede kwetsbare jongeren;
- wet: Participatiewet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- 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;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- 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;
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- voorziening: door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling 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 wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het dagelijks bestuur kan de voorzieningen uit deze verordening, behoudens de artikelen 5, 8 en 9, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het dagelijks bestuur kan de voorzieningen uit deze verordening aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Het dagelijks bestuur 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 de afstand tot de arbeidsmarkt, 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 dagelijks bestuur zendt jaarlijks aan de gemeenteraad, als onderdeel van de jaarrekening, een verslag van de uitvoering van het beleid zoals vastgelegd in deze verordening en de daarop gebaseerde regelgeving.
5. Het dagelijks bestuur verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
    a. het profiel van de organisatie Senzer
    b. de visie van de organisatie Senzer; en
    c. de cijfers die betrekking hebben op de organisatie Senzer; en
    d. het aantal ingezette voorzieningen en het effect ervan op re-integratie en verstrekte bijstand.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur biedt de meest adequate, noodzakelijke, voorziening aan waarbij bij gelijke geschiktheid van voorzieningen er wordt gekozen voor de goedkoopste voorziening. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 of
    c. actief is geweest op de arbeidsmarkt, geen grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt maar met de inzet van deze voorziening ervaring opdoet in een (nieuwe) arbeidsmarktsector en daarmee de kansen op arbeid vergroot.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het dagelijks bestuur 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.
5. Het dagelijks bestuur stelt over de duur van de werkstage zoals bedoeld in lid 1 beleidsregels vast.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    a. Naar het oordeel van het dagelijks bestuur is de voorziening noodzakelijk voor de arbeidsmarktinschakeling;
    b. De kosten worden alleen vergoed nadat door het dagelijks bestuur toestemming is verleend tot het volgen van een scholingstraject;
3. Het eerst lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 8. *[vervallen]*

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het dagelijks bestuur 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, arbeidspatroon of arbeidsduur.
2. Het dagelijks bestuur 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 op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen aanbieden:

a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
b. scholing als bedoeld in artikel 7;
c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11.

3. In de beschutte werkvoorziening wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het dagelijks bestuur kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur 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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk 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. Stimuleringspremie werkgever

1. Het dagelijks bestuur kan aan de werkgever een stimuleringspremie verstrekken die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluit gericht op een regulier dienstverband.
2. De stimuleringspremie kan toegekend worden aan de werkgever voor een werknemer die 80-100% loonwaarde kan genereren binnen de contractduur.
3. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels over de voorwaarden waaronder de premie zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt.

Artikel 13. *[gereserveerd]*

Artikel 14. *[gereserveerd]*

Artikel 14a. Proefplaatsing

1. Het dagelijks bestuur kan, als dit door hem 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. De proefplaatsing is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband.
3. Voor een proefplaatsing of verlenging wordt uitsluitend toestemming verleend als:
    a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
    b. het dagelijks bestuur verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
    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 proefplaatsing 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 waarbij het aantal uren van het dienstverband minimaal hetzelfde is als het aantal uren van de proefplaatsing.
4. Het dagelijks bestuur 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 of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet
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 dagelijks bestuur 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. Het dagelijks bestuur 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. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van een aanvraag aan de aanvrager en (als de aanvraag door iemand anders is gedaan) aan de werkgever.
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. Na ontvangst van de aanvraag neemt het dagelijks bestuur binnen acht weken een besluit. In die periode vindt er een loonwaardebepaling plaats, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. De loonkostensubsidie wordt in principe toegekend vanaf datum aanvraag.
6. Het dagelijks bestuur neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces 'De normaalste zaak' 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 dagelijks bestuur 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 persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
    c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van acht 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) 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 dagelijks bestuur worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het dagelijks bestuur kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen
2. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het dagelijks bestuur onderzoekt zo spoedig mogelijk na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon en neemt binnen acht weken een besluit op de aanvraag.
4. Het dagelijks bestuur kan een (extern) deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het dagelijks bestuur 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.
6. Het dagelijks bestuur 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 zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning en bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
7. De noodzaak voor persoonlijke ondersteuning wordt vastgesteld tijdens het onderzoek loonwaardebepaling. Het dagelijks bestuur maakt zo spoedig mogelijk na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave in een verslag met bijbehorend plan van aanpak met daarin de uitkomsten van het onderzoek. Voor persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching wordt een begeleidingsplan opgesteld.
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het dagelijks bestuur een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

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

1. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 het dagelijks bestuur of bij een derde waarbij het dagelijks bestuur de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het dagelijks bestuur 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 26 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 dagelijks bestuur 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.
2. Het aantal in te zetten uren jobcoaching wordt bepaald op basis van het regiem en de zwaarte van jobcoaching, zoals weergegeven in de bijlage. Dit wordt vastgesteld door de loonwaardedeskundige.
3. Het dagelijks bestuur kan van de in het tweede lid bedoelde maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeenschappelijke regeling Senzer een of meer jobcoaches zelf in dienst en of gecontracteerd heeft, biedt het dagelijks bestuur deze bij voorrang aan.

5. Voordat het dagelijks bestuur de jobcoaching beëindigt, verricht het dagelijks bestuur onderzoek gebaseerd op de uitgangspunten uit het begeleidingsplan. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het dagelijks bestuur van dit onderzoek afzien.
6. Jobcoaching wordt ingezet voor de maximale duur van 3 jaar, waarin het aantal uren jobcoaching wordt afgebouwd, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn hiervan af te wijken.

Artikel 14i. Jobcoaching in natura

1. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 begeleidingsplan;
    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. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach, dus in dienst bij de werkgever, zijn de volgende voorwaarden van toepassing:
    a. De jobcoach heeft een speciale opleiding gevolgd om werknemers met een functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek;
    b. De jobcoach kent de inhoud van de werkzaamheden;
    c. De jobcoach is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
    d. De jobcoach is niet de leidinggevende van de medewerker.
    e. De aanspraak op persoonlijke ondersteuning (jobcoach) in de vorm van een subsidie vervalt als de begeleiding op de werkplek onvoldoende is of de werknemer langer dan 6 aaneengesloten weken ziek is.
4. Het dagelijks bestuur kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het dagelijks bestuur zorgt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
5. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels uitwerken:
    a. aan welke eisen het begeleidingsplan 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.

6. 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.
7. Voldoet een jobcoach niet aan de gestelde voorwaarden, dan vindt subsidieverstrekking plaats op grond van artikel 14k, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van interne werkbegeleiding.

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 dagelijks bestuur een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 visuele of motorische handicap

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

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
4. Het dagelijks bestuur kan beleidsregels vaststellen over het bepalen van de noodzaak, meerwaarde en restwaarde van de meeneembare voorziening.

Artikel 14o. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het dagelijks bestuur 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.

Artikel 15 Nazorg

Het dagelijks bestuur kan aan de werkgever waarbij een persoon die behoort tot de doelgroep algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, gedurende een periode van maximaal 6 maanden nazorg bieden, gericht op ondersteuning van werkgever en werknemer, indien dit bijdraagt aan het in stand houden van de dienstbetrekking.

Artikel 16. Overige noodzakelijke voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject en noodzakelijk voor het verkrijgen van arbeid of deelnemen aan een traject. Het betreft kosten zoals sollicitatiekleding, fietsvergoeding, vergoeding openbaar vervoer mits en voor zover niet behorende tot artikel 14l en deze kosten aantoonbaar noodzakelijk zijn.
2. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het Nibud of fiscale regelgeving. Het dagelijks bestuur stelt beleidsregels vast over de voorwaarden waaronder de vergoeding zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 17. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De **verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Asten** wordt ingetrokken.
2. De **re-integratieverordening Participatiewet 2018 gemeente Asten** wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de **re-integratieverordening Participatiewet 2018 gemeente Asten** die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de **re-integratieverordening Participatiewet 2018 gemeente Asten** voor de duur:
    a. van periode 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.
4. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

Artikel 18. Inwerkingtreding
Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2024 en werkt, behoudens de artikelen 13 en 14, terug tot en met 1 juli 2023.

Artikel 19. Citeertitel
Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Asten 2023

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Asten

van 12 december 2023.

De raad voornoemd,

griffier,	voorzitter,
mr. M.B.W. van Erp-Sonnemans	A.A.H.C.M van Extel-van Katwijk

Bijlage bij artikel 14h Jobcoaching

Kwaliteitseisen jobcoach

De jobcoach moet

- Erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';

  Bekijken lijst Erkende jobcoachleveranciers | UWV | Particulieren; ***of***

- Aantoonbaar beschikken over Hbo werk- en denkniveau én
- Een opleiding tot jobcoach hebben gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.

Wanneer de jobcoach in dienst is van Senzer, dan geldt er een aanvullende eis, namelijk dat deze persoonlijk beschikt over een geldige NOLOC certificering. Reden hiervoor is dat zij begeleidingsplannen van externe jobcoaches beoordelen.

Medewerkers van Senzer die worden opgeleid tot jobcoach, worden geacht binnen zes tot twaalf maanden na aanvang in de functie jobcoach, te zijn gestart met de opleiding tot Jobcoach.

Na het behalen van het certificaat Jobcoach moeten zij binnen drie tot zes maanden geregistreerd zijn in het NOLOC register.

Duur en intensiteit van de inzet & de wijze van inzet

De begeleiding op de werkplek middels jobcoaching heeft ten doel een zodanige begeleiding aan inwoner en werkgever te bieden, dat de inwoner na inzet van de jobcoach zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever werkzaam kan zijn.

In overleg met werkgever en werknemer neemt de jobcoach in het begeleidingsplan de begeleidingsbehoefte op. Het begeleidingsniveau wordt ingeschat volgens onderstaand schema (de 2 meest voorkomende regiems):

Begeleidingsuren per jaar	Jaar 1	Jaar 2	Vanaf jaar 3 optioneel
Licht	36 uur	18 uur	18 uur
Midden	60 uur	36 uur	18 uur

- Het gaat hier om maximale uren op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.
- Bij arbeidsuren < 24 uur per week wordt de begeleidingsbehoefte naar rato vastgesteld.
- De regievoerder kan vanaf jaar 3 besluiten een optioneel extra jaar in te zetten.

Toelichting

Algemeen

Aanbod voor ondersteuning in verordening.

De gemeente geeft in een verordening aan welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning bevat.

In artikel 8a, tweede lid, van de Participatiewet wordt een aantal onderdelen toegevoegd. Vanaf onderdeel d van dit tweede lid wordt nader gespecificeerd wat in ieder geval in de verordening moet worden opgenomen als het gaat om ondersteuning:
d. onder welke voorwaarden het dagelijks bestuur toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, die algemene bijstand ontvangt om op een proefplaats gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten;
e. met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bedoeld in artikel 10, eerste lid: 1°.
de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning en op welke wijze het dagelijks bestuur ervoor zorgdraagt dat die zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd;

2°.welke kwaliteitseisen aan een persoon als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a, worden gesteld en op welke wijze die eisen worden geborgd; f. op welke wijze het dagelijks bestuur welke voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt die bestaan uit:

1°. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;

2°.een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische beperking;

3°. een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen; g. op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in:

1°. integrale ondersteuning, en

2°. voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

Artikel 1. Definities

Ter verduidelijking wordt in de toelichting opgenomen dat onder doelgroep, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet ook wordt bedoeld de kwetsbare jongeren.

Het gaat om jongeren tot 27 jaar die, gelet op artikel 41, vierde lid van de wet waarop de 4 weken zoektermijn niet van toepassing is en die

a. loonkostensubsidie ontvangen of tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren;
b. een medische urenbeperking hebben; of
c. tot een jaar voor de aanvraag van bijstand op het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs ingeschreven hebben gestaan. Dit geldt ook als zij voorafgaand aan de aanvraag al een baan hebben gehad.

Ter verduidelijking wordt in de toelichting een passage opgenomen over mantelzorg. Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een zorgvrager door één of meerdere personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie. Zorgtaken kunnen leiden tot ontheffing van de arbeidsverplichting dan wel ontheffing van een aantal voorwaarden zoals genoemd in de re-integratie verordening.

Ter verduidelijking is de definitie praktijkroute toegevoegd.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Dit artikel maakt voor de in te zetten voorzieningen een onderscheid tussen de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De begrippen zijn gedefinieerd in artikel 1, maar gemeenten kunnen ook een andere indeling hanteren (bijvoorbeeld op basis van de trede op de participatieladder). In dat geval zal zowel in artikel 1 als in dit artikel een aanpassing moeten plaatsvinden.
De verwijzingen in het eerste en tweede lid zijn afhankelijk van de voorzieningen die de gemeente kent en welke voorzieningen men voor welke doelgroep wenst in te zetten, waarbij men er ook voor kan kiezen om bepaalde voorzieningen voor alle doelgroepen in te zetten. Het derde lid bevat de basisomstandigheden waar bij de inzet van een voorziening rekening mee moet worden gehouden. Deze kunnen desgewenst nader worden aangevuld. In het vierde lid moet worden aangegeven wanneer de periodieke terugkoppeling met betrekking tot de inzet van de re-integratiemiddelen plaatsvindt. In het vijfde lid moet worden aangegeven welke gegevens men voor deze evaluatie verzamelt, zodat de verwerking hiervan kenbaar is.

Lid 1 en 2. De artikelen 5,8 en 9 zijn niet beschikbaar voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De participatiecoach beoordeelt in het individuele geval wat voor een persoon de meest passende re-integratievoorziening is die recht doet aan de arbeidskansen van het individu.

Het onderscheid dat wij maken is dat de voorziening ‘sociale activering (artikel 5), participatieplaats (artikel 8) en beschut werk (artikel 9’) niet bestemd is voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Daar waar wordt gesproken over ‘rekening met de omstandigheden van een persoon’ wordt ook gedoeld op het ‘doenvermogen’ van een persoon.

In lid 5 is vastgelegd dat en waarover er in de jaarrekening verslag wordt gelegd over de uitvoering van het beleid.

Hoofdstuk 3

De huidige re-integratie verordening kent in hoofdstuk 3 een bepaling omtrent subsidie en budgetplafonds. In de modelverordening komt dit niet terug. In het kader van uniformiteit, keert het voormalige artikel omtrent subsidie- en budgetplafonds niet terug in de nieuwe re-integratie verordening.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De essentie van de beoordelingscriteria moet in de verordening worden opgenomen. De algemene criteria die in de verordening moeten worden vastgelegd, kunnen desgewenst nader door het dagelijks bestuur in beleidsregels worden uitgewerkt (artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht).

Voor de duidelijkheid de tekst zoals deze tot nu toe is opgenomen in de re-integratieverordening:

‘Subsidie- en budgetplafonds

Het college kan subsidie- en budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- en budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.’

Artikel 3 lid 3 onder d moet in samenhang worden bezien met artikel 3 lid 4. Uiteraard speelt bij het beoordelen van de voorziening de noodzakelijkheid van de in te zetten voorziening een rol.

Artikel 4. Werkstage

Tot de langdurig werklozen wordt iedereen gerekend die 12 maanden of langer werkloos is. Zie ook cbs.nl

Criteria voor de werkstage zijn: behorend tot de doelgroep, niet actief geweest of behorend tot de doelgroep en er is sprake van langdurige werkloosheid. In beide gevallen kan iemand zich bijvoorbeeld omscholen en vanuit die hoedanigheid een werkstage inzetten.

Bij een werkstage gaat het om, met de inzet van goede begeleiding, het verkrijgen of onderhouden van arbeidsvaardigheden. Er is geen sprake van een dienstbetrekking. Deze kan naar aanleiding van de stage uiteraard wel worden aangeboden.

Toegevoegd sub c de groep die al wel heeft gewerkt en geen grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Door middel van een werkstage kan nieuwe werkervaring worden opgedaan waarmee de kans op baan wordt vergroot. Dit ter beoordeling van de participatiecoach.

In de beleidsregels worden de nu geldende wettelijke termijnen opgenomen voor de werkstage zijnde twee maanden met, onder voorwaarde, een verlenging tot maximaal vier maanden. De totale werkstage kan daarmee niet langer duren dan zes maanden. Opname in de beleidsregels maakt dat er vlot kan worden geanticipeerd op eventuele toekomstige wijzigingen in de termijnen.

Artikel 7. Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Het is noodzakelijk om op het niveau van de verordening of nadere regels een aantal randvoorwaarden te formuleren waaraan een scholingstraject dan in ieder geval moet voldoen. Deze regels kunnen betrekking hebben op het type scholing of opleiding dat wordt ingezet.

Lid 1 en 2. Het eerste lid is ook van toepassing op personen die ondersteuning nodig hebben bij de Nederlandse taal voor zover gericht op arbeidsinschakeling. Bij nadere regels wordt de mate van ondersteuning en of het gewenste taalniveau vastgesteld.

Lid 3 houdt rekening met eventuele bepalingen die gelden voor de kwetsbare jongeren.

Artikel 8. *[vervallen]*

Artikel is niet van toepassing. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

De voorziening beschut werk kan gecombineerd worden met andere voorzieningen die worden aangeboden en als zodanig zijn opgenomen in de verordening.

Lid 2 spreekt in de modelverordening onder a van arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de WMO-verordening en onder d van schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
Deze bepaling is niet overgenomen in de re-integratieverordening aangezien Senzer deze voorziening niet aanbiedt. Wel wordt in de toelichting opgenomen dat doorverwijzing naar een WMO-loket of schuldhulpverlening op zijn plaats is in het kader van simpel switchen, integrale dienstverlening als onderdeel van het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Naast de taakstelling wordt er vooral ook gekeken naar de mogelijkheden die er is om beschutte werkplekken te realiseren.

Lid 4 uit de modelverordening is niet overgenomen. Dit betreft het benoemen van personen die onder bepaalde voorwaarden voorrang hebben op de voorziening beschut werk. Binnen Senzer is er geen sprake van positieve discriminatie en daarmee geen ruimte voor lid 4.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het bieden van ondersteuning bij een leer-werktraject is al als voorziening geregeld in artikel 10f van de Participatiewet. Vanuit het oogpunt van transparantie is ervoor gekozen om deze bepaling ook in de verordening op te nemen.

Artikel 12. Stimuleringspremie werkgever

De modelverordening spreekt van een vervallen artikel 12 betreffende de no-riskpolis. Daar stelt het dagelijks bestuur een stimuleringspremie voor de werkgever voor in de plaats. Deze premie, bedoeld voor personen met een loonwaarde van > 80% en waarvoor minder re-integratie instrumenten beschikbaar zijn, is een bewezen, effectief instrument om inclusief werkgeverschap te stimuleren. De werkgever kan de premie inzetten voor investeringen ten gunste van de werknemer om deze op het benodigde niveau te krijgen (bijvoorbeeld scholingskosten). De premie kan ook worden ingezet voor het afdekken van risico's (low-riskpolis).

Artikel 13. *[gereserveerd]*

Gereserveerd voor toekomstige ontwikkeling. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 14. *[gereserveerd]*

Gereserveerd voor toekomstige ontwikkeling. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 14a. Proefplaatsing

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moeten in de verordening voorwaarden worden opgenomen om voor toestemming voor het verrichten van onbetaalde werkzaamheden met behoud van uitkering in aanmerking te komen. Het doel van de proefplaatsing volgt al uit de wet (artikel 6, eerste lid, onder h, van de Participatiewet), maar vanuit het oogpunt van transparantie wordt ervoor gekozen om in tweede lid een (nadere) doelbeschrijving op te nemen.

Om ervoor te zorgen dat ook personen met een beperking van de proefplaatsing gebruik kunnen maken, kan in het zevende lid worden bepaald dat bij een proefplaatsing ook gebruik kan worden gemaakt van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.

Memorie van toelichting: het gaat om het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering die bij een werkgever voor een beperkte duur worden verricht en die zijn gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen; de werknemer krijgt de kans werkervaring op te

doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen. Werkgevers hebben aangegeven te hechten aan harmonisatie bij de inzet van een proefplaatsing echter met een duidelijke begrenzing van de maximale duur van de proefplaatsing. De periode van een proefplaatsing dient in het belang van de mensen om wie het gaat beperkt te zijn tot een reële termijn die gezien de omstandigheden en mogelijkheden van betrokkene nodig is. Uit oogpunt van harmonisatie is met het wetsvoorstel Breed Offensief aangesloten bij de periode van twee maanden die UWV in de uitvoeringspraktijk als uitgangspunt hanteert, met de mogelijkheid om deze periode gelet op de individuele omstandigheden met maximaal vier maanden te verlengen. Deze mogelijkheid tot verlenging biedt ruimte voor maatwerk. Uiteraard dient bij de uitwerking er de aandacht voor te zijn dat het risico op verdringing wordt voorkomen. De gemeente is verantwoordelijk om te borgen dat de inzet van proefplaatsingen niet leidt tot verdringing.

Lid 3: onder schriftelijk wordt ook verstaan het vastleggen in een besluit.

Lid 3 onder e: in afwijking van de modelverordening is toegevoegd de zinsnede ‘waarbij het aantal uren van het dienstverband minimaal hetzelfde is als het aantal uren van de proefplaatsing.’ Dit sluit aan op de bepalingen zoals gehanteerd door het UWV.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep breed offensief

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Het verstrekken van loonkostensubsidie is een vorm van subsidieverlening. Dit betekent dat de bepalingen met betrekking tot de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing zijn.

In het derde lid is de verwijzing naar de praktijkroute uit het oogpunt van transparantie opgenomen, ondanks dat het bestaan van deze mogelijkheid al uit de wet volgt.

Lid 4 sluit aan bij de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht alwaar een termijn van 8 weken wordt gehanteerd voor het behandelen van een aanvraag.

In lid 5 staat opgenomen dat de loonkostensubsidie in principe wordt toegekend vanaf datum aanvraag voor ondersteuning. ‘In principe’ is toegevoegd om daarmee te benadrukken dat toekenning met terugwerkende kracht ook mogelijk is. Dit vloeit voort uit het preferente werkproces. Van belang hierbij is dat bij de aanvraag de gewenste ingangsdatum wordt vermeld. De ingangsdatum kan echter nooit voor de daadwerkelijke contractdatum liggen.

Het zesde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. [(Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt gedoeld op het proces zoals dat door “De normaalste zaak”, een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

Artikel 14c. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

In dit artikel is een aantal voorbeeldvoorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Ook is een aantal aanvullende voorwaarden opgenomen.

Lid 2 onder c: met het bepalen van een minimale arbeidsduur van 8 uur per week wordt ruim aangesloten bij de bepalingen uit de WW: 'een persoon wordt als werkloos beschouwd wanneer deze minimaal 5 contracturen per week verliest. '

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

Voor de beslistermijn bestaat al een regeling in artikel 4:13 e.v. van de Algemene wet bestuursrecht. En uit artikel 3:2, van de Algemene wet bestuursrecht volgt al dat het dagelijks bestuur haar besluiten zorgvuldig moet voorbereiden. En tot slot, uit artikel 3:49 van de Algemene wet bestuursrecht volgt dat het dagelijks bestuur zich bij de motivering van haar besluit kan beroepen op ingewonnen advies van een deskundige. Om een volledig beeld te geven en met het oog op de door de wetgever gewenste transparantie is niettemin besloten worden deze bepalingen over te nemen.

Lid 1: Senzer werkt met het 'meldformulier verzoek ondersteuning.'
De modelverordening spreekt in lid 3 over 'h*et college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen* ***[aantal]*** *weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.].*

9. De zinsnede is aangepast naar '… en neemt binnen acht weken een besluit op de aanvraag.

Hiermee is duidelijke aansluiting gezocht bij de Algemene wet bestuursrecht.

Aan lid 4 is het woord 'extern' toegevoegd. Daarmee doelend op die situaties waarin Senzer niet zelf over de benodigde expertise beschikt.

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

Voor de volledigheid en uit het oogpunt van transparantie is ervoor gekozen om het tweede lid op te nemen.

Artikel 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Jobcoaching in natura kan met eigen, gekwalificeerde medewerkers, maar kan ook door middel van uitbesteding aan een externe organisatie, die hiervoor over voldoende gekwalificeerd personeel beschikt. Een combinatie van beide opties is ook mogelijk. Op welke wijze ervoor wordt zorgedragen, moet uit de verordening blijken.

Ter verduidelijking: jobcoaching wordt ingezet als blijkt dat de persoon zonder jobcoaching niet in staat is de opgedragen taken te verrichten.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

In het eerste lid is de termijn ingevuld waarbinnen de aanvraag moet zijn ontvangen.

Artikel 14h. Jobcoaching

Het is van belang dat de loonwaardedeskundige het regiem en de zwaarte van de in te zetten jobcoaching vaststelt. Op basis daarvan wordt het aantal in te zetten uren jobcoaching gebaseerd, naar rato van het aantal contracturen zoals opgenomen in de bijlage.

Lid 6; zijn er zwaarwegende argumenten, dan kan worden besloten om de jobcoaching ook na een periode van 3 jaar in te zetten.

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

In het tweede lid is een aantal voorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning, in de vorm van subsidie voor jobcoaching. Bij het formuleren van de voorbeeldvoorwaarden is aansluiting gezocht bij artikel 12 van het Reïntegratiebesluit. De gemeente kan echter andere voorwaarden kiezen.

Ten opzichte van lid 3 uit de modelverordening is verduidelijking aangebracht.

Het vierde lid bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het dagelijks bestuur in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het dagelijks bestuur om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht.

Voor wat betreft lid 4 kent Senzer, anders dan het UWV met vijf, een tweetal tarieven, regimes. Senzer heeft reeds in het verleden besloten om aan te sluiten bij de regimes die het meest worden ingezet. Er is geen reden om van dit standpunt af te wijken. Het tarief wordt opgenomen in het loonwaarde rapport wat vervolgens wordt geregistreerd in Suite, het administratie- en registratiesysteem voor de uitvoering van de Participatiewet. Het Breed Offensief als kapstok voor het herschrijven van de re-integratieverordening geeft geen aanleiding om voor wat betreft de registratie aan te sluiten bij andere systemen, zoals die van het UWV. Dit is niet efficiënt.

Lid 5 is mede afhankelijk van de certificering.
Een gecertificeerd bedrijf met niet specifiek gecertificeerde jobcoaches of een niet gecertificeerd bedrijf met wel specifiek gecertificeerde jobcoaches kunnen beide in aanmerking komen voor de vergoeding. Zijn beiden niet gecertificeerd, dan worden zij niet beschouwd als jobcoach maar als intern begeleider en gelden de daaraan gestelde eisen. Dit

vloeit direct voort uit artikel 7 PW en de in artikel 14H lid 1 van de verordening gestelde kwaliteitseisen.
Voldoet een jobcoach niet aan de gestelde voorwaarden, vindt subsidieverstrekking plaats op grond van artikel 14k, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van interne werkbegeleiding. Dit is bepaald in het nieuw toegevoegde lid 7.

Het vijfde lid is facultatief omdat de wettelijke subsidieregeling voor jobcoaching uitsluitend toeziet op jobcoaching op de werkplek.

Artikel 14k Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Senzer biedt hiertoe de training Mentorwijs aan.

Artikel 14m Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Deze bepaling is opgesteld op basis van de thans actuele wetgeving. Het is echter de bedoeling van de wetgever dat de voorzieningen die zich richten op de intermediaire activiteit in verband met een visuele handicap per 1 januari 2024 zullen worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen
Lid 4 geeft aan dat in beleidsregels wordt bepaald met welk instrument de meeneembare voorziening wordt vastgesteld. Een instrument kan zijn een Arbo coördinator met ergonomische- arbeidsdeskundige achtergrond of een externe arbeidsdeskundige. Er kunnen regels worden gesteld omtrent het in bruikleen hebben van de voorziening en het bepalen van de restwaarde van de voorziening.

Ook al ziet de wettelijke regeling (artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet) uitsluitend toe op meeneembare voorzieningen en niet op werkplekaanpassingen, vloeit uit de memorie van toelichting bij de Wet Uitvoeren Breed Offensief voort, dat werkplekaanpassingen ook als logische voorzieningsvorm gelden.

Voor het bepalen van de beleidsregels bij (niet) meeneembare voorzieningen kan aansluiting worden gezocht bij Dennis.nl.

Artikel 15 Nazorg

Dit artikel is niet opgenomen in de modelverordening, wel opgenomen in de nieuwe re-integratieverordening als zijnde extra voorziening.

Artikel 16. Overige noodzakelijke voorzieningen
Dit artikel is niet opgenomen in de modelverordening, wel opgenomen in de nieuwe re-integratieverordening als zijnde extra voorziening waarbij aansluiting wordt gezocht met tarieven zoals bepaald door het Nibud en of de Belastingdienst en of anderszins. Daarmee bestaat de verplichting om periodiek te controleren of de door Senzer gehanteerde bedragen nog overeenkomstig de bron zijn. Dit betekent automatisch dat indexeringen worden overgenomen.

Artikel 17 + artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel
De inwerkingtreding is gekoppeld aan de inwerkingtreding van de relevante bepalingen uit de Wet Uitvoeren Breed offensief (Stb. 2022, 500), die op 1 juli 2023 in werking treden.

In **de bijlage behorende bij artikel 14h, eerste lid**, worden de kwaliteitseisen benoemd waaraan de jobcoach moet voldoen of de registratie/het keurmerk waarover hij moet beschikken.