gemeente Krimpenerwaard

Nr.:1101206 / 1169430

RAADSVOORSTEL

Raadsvergadering: **2 november 2023**

Onderwerp: **Eerste wijziging Verordening Werk, Participatie & Inkomen**

Datum: **29 augustus 2023**

Korte samenvatting
Op grond van de wetswijziging Breed Offensief Participatiewet per 1 juli 2023 wordt de huidige Verordening Werk, Participatie & Inkomen Krimpenerwaard 2022 (hierna: de Verordening) aangepast.

Voorgesteld besluit
De raad wordt voorgesteld om:

1. De eerste wijziging van de Verordening Werk, Participatie & Inkomen vast te stellen conform bijgevoegd raadsvoorstel.

Inleiding

Het Breed Offensief is een brede landelijke agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. De doelen van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn:

- Het voor werkgevers makkelijker maken om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- Mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk te helpen;
- Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker te maken;
- Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Hiertoe wordt onder meer de Participatiewet per 1 juli 2023 aangepast. Door deze wijzigingen moet ook de gemeentelijke verordening worden aangepast.

Beoogd resultaat

Het aanpassen van de Verordening aan de wijzigingen in de Participatiewet, die voortvloeien uit het Breed Offensief.

Argumenten

1.1 De eerste wijziging van de Verordening Werk, Participatie en Inkomen Krimpenerwaard 2022 is noodzakelijk vanwege wijzigingen in de Participatiewet in het kader van het Breed Offensief

Met de wijziging van de Verordening worden de noodzakelijke aanpassingen gedaan op grond van de wetgeving. De belangrijkste inhoudelijke wijzigingen zijn:

- Opname van de proefplaats (voorheen proefplaatsing) is nu wettelijk verplicht met vanuit de wet bepaalde termijnen;
- Vermelding van het administratieve proces voor loonkostensubsidie;
- Specifieke bepalingen ondersteuning bij werk (jobcoach, werkbegeleider, duur, intensiteit en kwaliteitseisen);
- Specifieke bepalingen overige voorzieningen (vervoer, intermediaire voorzieningen en meeneembare voorzieningen, werkplek);
- Integrale ondersteuning.

Er is gekozen om niet de hele Verordening te wijzigen maar alleen de noodzakelijke artikelen die voortvloeien uit de wijzigingen uit het Breed offensief. Reden hiervoor is dat de wijzigingen beperkt zijn tot een enkel onderdeel van de Verordening. Ook volgen er komende periode nog meer wijzigingen in de Verordening die noodzakelijk zijn (waaronder aanpassing minima-regelingen). Uiteraard wordt de volledige (geconsolideerde) tekst op officiële bekendmakingen gepubliceerd.

1.2 De wijzigingen in de verordening zijn gebaseerd op uniformering en harmonisering van het re-integratiebeleid
Bij het wijzigen van de Verordening is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG.
Vanuit het Rijk is de wens geuit om zoveel mogelijk lokale regelgeving te harmoniseren en te uniformeren zodat dit eenduidigheid biedt voor inwoners en werkgevers. Om die reden is de wijziging van de Verordening ook afgestemd met de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Midden-Holland.

1.3 Voortvloeiend uit de gewijzigde Verordening worden door het college tevens de beleidsregels aangepast
Aan het college worden separaat de aanpassingen in het kader van het Breed Offensief in de Beleidsregels Werk, Participatie en Inkomen ter vaststelling voorgelegd.

1.4 De eerste wijziging van de Verordening is voorgelegd aan de Adviesraad Sociaal Domein en de Cliëntenraad
De Adviesraad Sociaal Domein heeft advies uitgebracht op de eerste wijziging van de Verordening. Het college heeft de vragen en opmerkingen beantwoord en het advies overgenomen. Concreet heeft dit geleid tot een aanpassing artikel 3.10 van de Verordening. Voor de reactie en de beantwoording hiervan, verwijzen we u naar de bijlagen.

Kanttekeningen
1.1 De ingangsdatum 1 juli 2023 wordt niet gehaald
De wetswijziging geldt per 1 juli 2023. Deze datum is – voor het wijzigen van de Verordening - door het merendeel van de gemeenten, waaronder de onze, niet gehaald. Dit komt onder meer doordat de modelverordening van de VNG pas laat is vrijgegeven. Daarnaast moet het bestuurlijk proces zorgvuldig worden doorlopen. De wijziging van de Verordening zal met terugwerkende kracht ingaan per 1 juli. Voor inwoners en werkgevers heeft dit geen gevolgen. In de uitvoering wordt namelijk al sinds 1 juli jongstleden gehandeld conform de wijzigingen in de wet. Met de vaststelling van de Verordening met ingang van 1 juli 2023 wordt hier ook de formele grondslag voor geborgd.

1.2 De tekst van de Verordening is lastig toegankelijk en leesbaar voor niet-ingewijden
De inhoud en formulering van de wijziging van de Verordening is lastig toegankelijk en leesbaar voor niet-ingewijden. Een van de onderliggende gedachten van het Breed Offensief is harmonisering en uniformering van regelgeving. Dit is vooral ingegeven om ongelijkheid voor inwoners en werkgevers te voorkomen. Vanuit het Rijk is daarom de wens geuit om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de (formeel geformuleerde) modelverordening van de VNG en de tekst af te stemmen met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio. Daarnaast is het belangrijk om in een Verordening een tekst te hanteren die (juridisch) correct is en op de juiste wijze aansluit op de gehanteerde begrippen en formuleringen in de Participatiewet.
Dit heeft als consequentie dat de gekozen formulering niet altijd eenvoudig leesbaar is. Om die reden zal er naast de Verordening een publieksversie komen die wel toegankelijk en leesbaar is voor niet-ingewijden.

Alternatieven
N.v.t.

Financiën

Het wijzigen van de Verordening heeft geen financiële gevolgen. Re-integratie instrumenten zoals opgenomen in de Verordening worden ingezet binnen de huidige begroting vanuit het Participatiebudget en BUIG-middelen. De door het Rijk beschikbaar gestelde implementatiegelden worden gebruikt voor de publieksversie.

Juridische zaken
De juridisch adviseur van team juridische zaken is betrokken bij de opstelling van het raadsvoorstel tot eerste wijziging van de Verordening. Vanuit juridische zaken is akkoord op het raadsvoorstel.

Participatie en extern overleg
De Adviesraad Sociaal Domein en de Cliëntenraad Participatiewet zijn gevraagd advies uit te brengen op de eerste wijziging van de Verordening.

Vervolgtraject en uitvoering

20 juni:	College: adviesaanvraag aan Adviesraad en Cliëntenraad
29 augustus:	College: verwerking advies Adviesraad en Cliëntenraad, ter vaststelling aanbieden van de eerste wijziging verordening aan de raad
3 oktober:	Oordeelsvorming Commissie SBBV
2 november:	Besluitvorming Raad

Bijlagen

Bijlage 1	Eerste wijziging Verordening Werk, Participatie en Inkomen Krimpenerwaard
Bijlage 2	Wijzigingstabel
Bijlage 3:	Brief College: Adviesaanvraag aan Adviesraad Sociaal Domein en Cliëntenraad Participatiewet
Bijlage 4:	Brief Adviesraad Sociaal Domein: Advies m.b.t. Wijziging Verordening Werk, Participatie en Inkomen
Bijlage 5:	Brief College: Reactie op advies van de Adviesraad Sociaal Domein

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van gemeente Krimpenerwaard,

de secretaris, de burgemeester,

J. Hennip P.J. Bouvy-Koene

RAADSBESLUIT

De raad van de gemeente Krimpenerwaard,

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 29 augustus inzake eerste wijziging van de Verordening Werk, Participatie & Inkomen Krimpenerwaard 2022

overwegende dat het wijzigen van de Verordening Werk, Participatie en Inkomen Krimpenerwaard 2022 noodzakelijk is in verband met de invoering van het Breed Offensief

Besluit:

De eerste wijziging van de Verordening Werk, Participatie & Inkomen vast te stellen.

Artikel I
De Verordening Werk, Participatie en Inkomen Krimpenerwaard wordt als volgt gewijzigd:

A
De artikelen 3.4 en 3.5 komen te luiden:
Artikel 3.4 Algemeen: voorzieningen werk en participatie
1. De gemeente stemt de hulp aan de inwoner af op de persoonlijke situatie en op de positie op de arbeidsmarkt.
2. De gemeente beoordeelt per inwoner of het zinvol is om een voorziening in te zetten. Als dit het geval is, beoordeelt de gemeente welke voorziening zij inzet en voor hoe lang. Daarbij kijkt de gemeente naar een aantal factoren, zoals de omstandigheden van de inwoner, zijn eventuele beperkingen, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen en de beschikbaarheid van voldoende budget.
3. De gemeente biedt hulp aan in de vorm van voorzieningen, zoals diensten, geld of goederen. Het doel daarvan is het vinden of behouden van werk. De gemeente kan nadere regels, voorwaarden en verplichtingen verbinden aan de voorzieningen.
4. De gemeente kan een voorziening weigeren als:
a. de inwoner aan wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
b. de inwoner onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
c. de inwoner 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 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.
5. De gemeente kan een voorziening beëindigen als:
a. de inwoner die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ niet nakomt;
b. de inwoner niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de inwoner algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening die in deze verordening genoemd is. Inwoners die vallen onder artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet zijn uitgezonderd.
d. de voorziening niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening niet meer geschikt is voor de inwoner die gebruik maakt van de voorziening;

f. de inwoner die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
g. de inwoner 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.
6. De gemeente biedt de goedkoopst passende voorziening aan. Zij houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Zij stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de inwoner. De gemeente houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en legt dit vast in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.
7. Re-integratie en participatietrajecten mogen niet leiden tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leiden tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.

Artikel 3.5 Werkstage
1. De gemeente kan een inwoner een werkstage gericht op werk 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. De werkstage wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever en de inwoner.
4. In de overeenkomst wordt ook vastgelegd wat het doel is van de werkstage en op welke wijze de begeleiding plaatsvindt

B
De navolgende artikelen worden als volgt vernummerd:
1. Artikel 3.9 wordt vernummerd naar artikel 3.6.
2. Artikel 3.6 wordt vernummer naar artikel 3.7.
3. Artikel 3.18 wordt vernummerd naar artikel 3.8
4. Artikel 3.16 wordt vernummerd naar artikel 3.11.
5. Artikel 3.15 wordt vernummerd naar artikel 3.30
6. Artikel 3.17 wordt vernummerd naar artikel 3.31
7. Artikel 3.19 wordt vernummerd naar artikel 3.32

C
Artikel 3.10 wordt vernummerd naar artikel 3.9, waarbij het eerste lid wordt gewijzigd in:
1. De gemeente kan een inwoner met een uitkering op grond van de wet, die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt en voorlopig niet aan het werk kan, een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn.

En een vijfde lid wordt toegevoegd, luidende:
5. De duur van een participatieplaats bedraagt maximaal 24 maanden.

D
Artikel 3.10 komt te luiden:
Artikel 3.10 Beschut werk
1. De gemeente biedt een inwoner een beschutte werkplek aan als het UWV heeft geadviseerd vast te stellen dat deze inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan zijn mogelijkheden. Daarbij gelden de voorwaarden die in de Participatiewet zijn genoemd in artikel 10b.

2. De datum van het (positief) advies van het UWV, genoemd in lid 1, is bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk.

3. De gemeente kan de volgende voorzieningen aanbieden:

a. Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;

b. Uitsplitsing van taken, of;
c. Aanpassingen in de wijze van de werkbegeleiding, het werktempo of de arbeidsduur.
4. De gemeente kan, aan inwoners van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, de volgende voorzieningen aanbieden tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst in gaat:
a. Arbeidsmatige dagbesteding
b. Sociale activering zoals bedoeld in artikel 3.6
c. Scholing zoals bedoeld in artikel 3.8
d. Persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 3.12
5. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, worden ten hoogste 5 additionele plekken per jaar gerealiseerd.
6. In de additionele plekken wordt bij voorrang voorzien aan jongeren van 18 tot 27 jaar, op volgorde van het (positief) advies van het UWV. Voor eventueel resterende additionele plekken wordt voorzien in volgorde van het (positief) advies van het UWV.

E
Artikel 3.12 tot en met artikel 3.29 komen te luiden:
Artikel 3.12 Persoonlijke ondersteuning bij werk
1. De gemeente kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan inwoners behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in lid 1, wordt verstrekt overeenkomstig de voorzieningen in artikel 3.16 tot en met 3.29.

Artikel 3.13 Loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers
1.De gemeente kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 3.16, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer (niet zijnde een werknemer die is opgenomen in het doelgroepregister) een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt voor kwetsbare werknemers maximaal 30% van de loonkosten gedurende maximaal 6 maanden.
3. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt voor uiterst kwetsbare werknemers maximaal 50% van de loonkosten gedurende maximaal 6 maanden.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen die te maken hebben met de indiensttreding van de werknemer of als het duidelijk is dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 3.14 Uitstroompremie
1.De gemeente kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een inwoner die gedurende een aangesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering op grond van de wet was aangewezen en duurzaam is uitgestroomd naar algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van ten minste 6 maanden door het uitvoeren van algemeen geaccepteerde arbeid, ook in eigen bedrijf of beroep.
3.De premie kan worden aangevraagd vanaf de 7e maand tot de 18^{e} maand nadat de werkzaamheden zijn gestart.
4.De hoogte van de premie is vastgesteld in de beleidsregels.

Artikel 3.15 Proefplaats
1. De gemeente kan een inwoner die behoort tot de doelgroep toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbetaalde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. Dit kan voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.
2. Het doel van een proefplaats is het voor een korte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
a. de inwoner, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
b. de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op werk
c. de werkzaamheden van de inwoner niet al eerder onbetaald door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en

d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de inwoner, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. De gemeente weigert de toestemming, bedoeld in lid 1, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inwoner ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze ziekteperiode niet meegenomen bij de berekening van de maximale periode genoemd in lid 1.
6. De gemeente kan de inwoner op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van artikel 3.16 tot en met 3.29

Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief (artikel 3.16 t/m 3.29)
Artikel 3.16 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
1. De gemeente verstrekt ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die het voornemen heeft een baan aan te bieden aan een inwoner die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als er een aanvraag is dan zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. De gemeente bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de inwoner, aan de werkgever en de inwoner.
3. Indien nodig, wordt vastgesteld of de inwoner behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking, wordt de vaststelling of de inwoner behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. De gemeente stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet van toepassing is.
5.Bij het verstrekken van de loonkostensubsidie houdt de gemeente zich aan het preferente werkproces voor loonkostensubsidie

Artikel 3.17 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
1. De gemeente kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen geven aan een inwoner met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
a. de inwoner behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft gevolgd;
b. de inwoner kan zonder deze vorm van ondersteuning niet werken.
c. de werkgever biedt een baan aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, WMO of een andere regeling;
e. het gaat niet om een Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
f. het gaat niet om een meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
g. er is naar het oordeel van de gemeente geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
h. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van de gemeente proportioneel.

3.18 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij de gemeente worden ingediend door de inwoner of zijn werkgever.
2. De gemeente bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. De gemeente onderzoekt, zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de inwoner.
4. De gemeente kan een deskundig oordeel en advies vragen, als dit nodig is bij de beoordeling van de aanvraag.

5. De gemeente bepaalt na overleg met de inwoner, en zo nodig met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. De gemeente onderzoekt, voor zover dat nodig is, 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. Dit 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 Participatiewet.

3.19 Wat moet er in de beschikking staan
1. De gemeente 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 gegeven;
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 toekenning afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van de afwijking; en
f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening nodig is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de inwoner integraal kan worden ondersteund.

Artikel 3.20 Persoonlijke ondersteuning bij werk
1. De gemeente 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 bij een partij waar de gemeente de jobcoaching heeft ingekocht.
2. De gemeente 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.

3.21 Speciale voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 4 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Dit hoeft niet als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. De gemeente besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

3.22 Kwaliteit Jobcoaching
1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet gecertificeerd zijn en voldoen aan de kwaliteitseisen die in de Beleidsregel Erkennings- en Intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV worden gehanteerd.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV, waarbij de daarin vermelde tarieven als maximum gelden.
3. De gemeente kan in het individuele geval bij dringende redenen afwijken van lid 1 en 2.
4. Een jobcoach kan maximaal 2 jaar worden ingezet. Als de gemeente oordeelt dat dit nodig is kan deze periode met 1 jaar worden verlengd.

3.23 Jobcoaching in natura
1. De gemeente 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 zijn de artikelen 3.17 tot en met 3.22 van toepassing.

3.24 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching
1. De gemeente kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.

2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, gelet op de artikelen 3.17 tot en met 3.22, worden verleend als:
a. de jobcoaching 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 inwoner voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. De gemeente hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, conform de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV, waarbij de daarin vermelde tarieven als maximum gelden.

3.25 Interne werkbegeleiding
1. Als een inwoner uit de doelgroep extra begeleiding nodig heeft bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden, kan de gemeente een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne extra werkbegeleiding.
2. De gemeente kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan inwoners behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

3.26 Speciale voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
1. De gemeente kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner die behoort tot de doelgroep, 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 worden verstrekt.
2. De gemeente biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
a. de inwoner 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 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. De gemeente brengt een eventuele vergoeding van reiskosten van de werkgever aan de inwoner in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

3.27 Voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
De gemeente kan, tot aan de inwerkingtreding de Wet intermediaire voorziening en visuele handicap, 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.

3.28 Speciale voorwaarden meeneembare voorzieningen
1. De gemeente kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de inwoner om te kunnen werken.
2. Elk product wordt als een meeneembare voorziening beschouwd, als de noodzaak en meerwaarde in de werkomgeving aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de gemeente besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

3.29 Speciale voorwaarden werkplekaanpassingen
De gemeente kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een inwoner, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. Een product of aanpassing kan als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

F
In Hoofdstuk 8 Begrippen worden de onderstaande definities als volgt gewijzigd dan wel met het navolgende aangevuld:

- doelgroep: inwoners met een uitkering op grond van de wet die niet op eigen kracht de weg naar werk kunnen vinden, alsmede inwoners die geen uitkering ontvangen en die niet op eigen kracht de weg naar werk kunnen vinden;
- doelgroep breed offensief: inwoners met een arbeidsbeperking (conform wetswijziging Participatiewet 1 juli 2023)
- 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 Participatiewet;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10a van de Participatiewet;
- praktijkroute: het proces om de inwoner, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te geven op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- voorziening: een voorziening die door de gemeente als noodzakelijk wordt gezien en die gericht is op arbeidsinschakeling. Hiermee wordt ook persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken bedoeld;
- werknemer: iemand die op basis van een arbeidsovereenkomst werk verricht bij de werkgever, ook iemand zoals bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de Participatiewet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- kwetsbare werknemer: een persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 12 maanden werkzoekend is geweest;
- uiterst kwetsbare werknemer: een persoon - die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkzoekend is geweest;

Ondertekening

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 2 november 2023,

de griffier, de voorzitter,

dr. M-L van Muijen P.J. Bouvy-Koene