Re-integratieverordening

Participatiewet

Hollands Kroon 2024

De raad van de gemeente Hollands Kroon;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders
van Hollands Kroon van 9 januari 2024;

gelet op artikel 6, tweede lid, artikel 8a, eerste lid onder a, c, d en e en tweede lid en artikel 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet 2024

Inhoud

Vooraf 4

1 Algemene Bepalingen 5

1.1 Definities 5

2 Uitgangspunten voor voorzieningen 6

2.1 Omstandigheden en functionele beperkingen 6

2.2 Algemene bepalingen over voorzieningen 6

2.3 Werkervaringsplaats 7

2.4 Sociale activering 7

2.5 Detacheringsbaan 7

2.6 Scholing 7

2.7 Participatieplaats 7

2.8 Beschut werk 8

2.9 Ondersteuning bij leer-werktraject 8

2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk 8

2.11 Uitstroompremie 8

2.12 Proefplaatsing 9

2.13 Compensatie loonkosten 9

3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief 11

3.1 Administratief proces loonkostensubsidie 11

3.1.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie 11

3.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk, werkplekaanpassingen en overige voorzieningen 11

3.2.1 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 11

3.2.2 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 11

3.2.3 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 12

3.2.4 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk 12

3.2.5 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk 12

3.3 Jobcoaching 13

3.3.1 Specifieke bepalingen Jobcoaching 13

3.3.2 Jobcoaching in natura 13

3.3.3 Voorwaarden voor toekenning subsidie Jobcoaching 13

3.3.4 Interne werkbegeleiding 13

3.4 Overige voorzieningen 14

3.4.1 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening 14

3.4.2 Specifieke voorwaarden toekenning noodzakelijke voorziening bij visuele of motorische handicap 14
3.4.3 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen 14
4 Slotbepalingen 15
4.1 Hardheidsclausule 15
4.2 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht 15
4.3 Inwerkingtreding en citeertitel 15
5 Bijlage toelichting: 16
Beschut werk 17
Compensatie loonkosten 17
Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 18
Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 18
Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werken overige voorzieningen 18
Persoonlijke ondersteuning bij werk 18
Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk 18
Jobcoaching 18
Jobcoaching in natura 19
Subsidie voor het organiseren van Jobcoaching 19
Interne werkbegeleiding 19
Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening 19
Specifieke voorwaarden toekenning noodzakelijke intermediaire activiteit voorziening bij visuele of motorische handicap 20
Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen 20

Vooraf

De gemeente Hollands Kroon ondersteunt personen in hun re-integratie naar werk. In deze verordening staan de voorzieningen die het college kan inzetten.

Op basis van de verschillende wetten ondersteunt het college verschillende groepen. Dit zijn:

1. Personen met een uitkering. De uitkering is op basis van de Participatiewet, IOAW, IOAZ of Bbz. Personen die ontwikkelbaar zijn naar werk, krijgen van het college een plan naar werk en ondersteuning gericht op werk.
2. Medewerkers met een gesubsidieerde baan bij de gemeenschappelijke regeling. Zij hebben een indicatie vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening, werken met loonkostensubsidie of een indicatie Beschut Werk vanuit de Participatiewet, of krijgen begeleiding naar deze baan. Het college plaatst deze medewerkers op een passende werkplek. Dit kan binnen de gemeenschappelijke regeling of bij een externe werkgever zijn.
3. Personen zonder uitkering. De wet noemt deze mensen niet-uitkeringsgerechtigden (Nug-ers). Deze personen hebben geen recht op een uitkering, maar hebben wel behoefte aan hulp bij hun re-integratie.
4. Personen die geen uitkering krijgen van het college, maar van de Sociale Verzekeringsbank of van het UWV. Voor de mensen met een uitkering van de SVB gaat het om de nabestaanden- of wezen uitkering (ANW) of partners van mensen met AOW.
5. Voor de mensen met een uitkering van het UWV gaat het om de mensen met een WW-uitkering, WIA en ZW-uitkering die korter dan 2 jaar geleden met LKS hebben gewerkt.

1 Algemene Bepalingen

1.1 Definities

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 bij een externe werkgever: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Hierbij is sprake 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. Jobcoaching is 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 10d van de wet;
h. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van een loonwaardemeting op de werkplek;
i. Voorziening: een door het collegenoodzakelijk geachte voorziening. De voorziening is gericht op arbeidsinschakeling waaronder persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
j. Werkgever: de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werk geeft aan de werknemer voor een afgesproken periode, in ruil voor betaling van loon;
k. Werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werk 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, of dit van plan is;
l. Doelgroep Breed offensief: personen met een arbeidsbeperking.
m. Wet: Participatiewet.

In de verordening worden verschillende afkortingen gebruikt, die zijn in onderstaande afkortingslijst uitgeschreven.

Afkortingenlijst:
• Anw: Algemene nabestaandenwet
• Awb: Algemene wet Bestuursrecht
• Bbz: Besluit bijstandsverlening zelfstandigen
• IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
• IOAZ: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
• LKS: loonkostensubsidie
• NUG: Niet-uitkeringsgerechtigde
• SVB: Sociale Verzekeringsbank
• UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
• WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
• WSW: Wet Sociale Werkvoorziening
• WW: Werkloosheidsuitkering
• ZW: Ziektewet

2 Uitgangspunten voor voorzieningen

2.1 Omstandigheden en functionele beperkingen

Het college biedt voorzieningen aan als bedoeld in deze verordening. Het houdt hierbij 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 van betrokkene komende kinderen tot vijf jaar; en/of
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

2.2 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt een plan naar werk op voor een persoon die ontwikkelbaar is naar werk. Dit plan, dat samen met de persoon wordt opgesteld, is maatwerk, gericht op de mogelijkheden van de persoon en rekening houdend met de beperkingen van de persoon. Het kan aan een persoon een of meerdere voorzieningen aanbieden.
2. Bij voorzieningen beoordeelt het college of de voorziening noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling en of de kosten van de voorziening proportioneel zijn.
   Proportioneel betekent dat de kosten voor de voorziening moeten opwegen tegen de opbrengsten. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het sociaal domein en andere wettelijke regelingen beschikbaar zijn en stemt dit af in het plan naar werk, bedoeld in artikel 44a, van de wet.
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de persoon voor wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon onvoldoende meewerkt 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.
   f. als de voorziening niet proportioneel is.
4. 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ 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 om een persoon gaat als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college de gemeente niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of

g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2.3 Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In het plan naar werk wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de werkervaringsplaats; en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. De werkervaringsplaats duurt maximaal 6 maanden en vindt, als de persoon een uitkering heeft op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ, plaats met behoud van uitkering. De werkervaringsplaats kan eenmaal verlengd worden tot maximaal 12 maanden in totaal als dit noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.

2.4 Sociale activering

1. Het college kan een persoon activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. Dit kan alleen wanneer de persoon ontwikkelbaar is naar algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Het college stemt de duur af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

2.5 Detacheringsbaan

1. Het college kan een persoon bij een werkgever plaatsen via een detachering. Als een werkgever dit wil en dit voor de medewerker passend is, zet het college een detachering in.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de gemeente Hollands Kroon en de werkgever (inlenende organisatie) en tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

2.6 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. de scholing/opleiding is noodzakelijk voor het slagen van het plan naar werk van de persoon;
   b. de scholing/opleiding wordt bij voorkeur ingezet als dit de kortste weg is naar werk.
3. Voor personen jonger dan 27 jaar is door het Rijk bekostigd onderwijs een voorliggende voorziening.

2.7 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 16 jaar (voor de doelgroep praktijkschool, speciaal voortgezet onderwijs of entree-onderwijs) of 18 jaar of ouder met recht op een uitkering onbeloonde

additionele werkzaamheden laten verrichten. Dit betreft een participatieplaats, als bedoeld in artikel 10a van de wet. De gemeente Hollands Kroon legt afspraken over de participatieplaats vast in een schriftelijke overeenkomst met de personen de organisatie waar de persoon de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

2. Voor de additionele werkzaamheden krijgt de persoon een premie (zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet).
3. De premie bedraagt € 150,00 per 6 maanden en wordt alleen verstrekt als de persoon in die 6 maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De gemeente kan in een beleidsregel verdere regels rondom de participatieplaats vastleggen.

2.8 Beschut werk

1. Het college geeft invulling aan artikel 10b, eerste lid, van de wet, door de volgende voorzieningen aan te bieden:
   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. Indien een persoon van plan is een advies Beschut Werk aan te vragen bij UWV, kan het college voorafgaand een werkervaringsplek beschut werken als voorziening aanbieden aan:
   a. personen die een uitkering van UWV ontvangen en waarvan het UWV verwacht dat Beschut Werk de juiste voorziening is; en
   b. personen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.
3. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de WMO;
   b. sociale activering als bedoeld in paragraaf 2.4;
   c. scholing als bedoeld in paragraaf 2.6;
   d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in paragraaf 2.10.

2.9 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan overeenkomstig artikel 10f van de wet een leer-werktraject aanbieden aan een persoon, als de persoon:

   a. zestien of zeventien jaar oud is en de leerplicht of de kwalificatieplicht (op grond van de Leerplichtwet 1969) nog niet is geëindigd, of
   b. 18 tot 27 jaar oud is en nog geen startkwalificatie heeft behaald.

2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.

2.11 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand. Indien sprake is van gedeeltelijke uitstroom kan eveneens een uitstroompremie toegekend worden, mits sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week.

2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. Jongeren tot 27 jaar komen niet in aanmerking voor een uitstroompremie.
4. De premie kan worden aangevraagd vanaf de 13de maand tot en met de 18de maand na de indiensttreding.
5. Op het moment van het indienen van de aanvraag moet de persoon woonachtig zijn in de gemeente Hollands Kroon en een dienstbetrekking hebben.
6. Bij volledige uitstroom bedraagt de hoogte van de premie € 750,00. In geval van gedeeltelijke uitstroom bedraagt de premie € 300,00.
7. De persoon die een uitstroompremie heeft ontvangen, kan gedurende 36 maanden na de nieuwe ingangsdatum van de uitkering niet opnieuw in aanmerking komen voor een uitstroompremie.

2.12 Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon toestemming verlenen om op een proefplaatsing bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. De proefplaatsing kan voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden, worden ingezet.
2. Het doel van een proefplaatsing is het voor beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie of inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaatsing geeft het college alleen toestemming als:
   a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
   b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
   c. 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 de 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 en/of als sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing 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 proefplaatsing persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

2.13 Compensatie loonkosten

1. Het college kan een compensatie van de loonkosten, in de vorm van een periodieke vergoeding, verstrekken aan een werkgever die met een persoon een arbeidsovereenkomst sluit.
2. Iedere werkgever kan in aanmerking komen voor een compensatie van de loonkosten ongeacht de vestigingsplaats. Als werkgever wordt eveneens aangemerkt een uitzendbureau of reïntegratiebedrijf dat een persoon in dienst neemt en detacheert naar een reguliere werkgever.

3. De compensatie van de loonkosten wordt verstrekt voor een duur van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Bij een duur van zes maanden bedraagt de compensatie maximaal € 6.000,00 en bij een duur van twaalf maanden bedraagt de compensatie van de loonkosten maximaal € 12.000,00.
4. Het college kan nadere regels vaststellen over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een compensatie van de loonkosten en over de wijze van betaling.

3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

3.1 Administratief proces loonkostensubsidie

3.1.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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. 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. Een aanvraag voor loonkostensubsidie beschouwt het college, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, 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. Het college stelt binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie, het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

3.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk, werkplekaanpassingen en overige voorzieningen

3.2.1 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, naast het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
   a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
   b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
   c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal **6** maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
   d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
   g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel. Dit wil zeggen dat de kosten van de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

3.2.2 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 onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. 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.
6. Het college onderzoekt voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling.

3.2.3 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 hoogte 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 wijst de aanvraag af wanneer er sprake is van een toereikende voorliggende voorziening. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing gebaseerd op het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

3.2.4 Specifieke bepalingen 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 Hollands Kroon.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie voor Jobcoaching die door de werkgever geregeld is toekennen.
3. Het college kan de ‘Harrie Helpt’ training aanbieden aan werkgevers die interne werkbegeleiding willen aanbieden aan een persoon met een beperking.
4. De in het eerste, tweede en derde lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaatsing of een leer-werktraject.

3.2.5 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen **6** weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Dit geldt niet wanneer vooraf of op het moment van starten van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het collegebesluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

3.3 Jobcoaching

3.3.1 Specifieke bepalingen Jobcoaching

1. Een Jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan één van de eisen: de jobcoach staat geregistreerd in het register Loopbaancoach, het NVS-Beroepenregister voor Jobcoaches, of heeft het keurmerk Blik op werk of Oval, of heeft een erkenning van het UWV.
2. De in te zetten Jobcoaching wordt bepaald op basis van het lichte of midden begeleidingsregime. Het lichte regime voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 36 uur op jaarbasis, in het tweede jaar maximaal 24 uur op jaarbasis en in het optionele derde jaar maximaal 12 uur.
   Het midden regime voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 60 uur op jaarbasis, het tweede jaar maximaal 36 uur op jaarbasis en het optionele derde jaar maximaal 18 uur. Deze uren kunnen worden ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week, bij minder uren per week worden de uren naar rato vastgesteld.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale uren afwijken als hier zwaarwegende redenen voor zijn.

3.3.2 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 paragraaf 3.2.1 tot en met 3.2.3 van overeenkomstige toepassing.

3.3.3 Voorwaarden voor toekenning subsidie Jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van Jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor Jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de paragraaf 3.2.1 tot 3.2.3 worden verleend als:
   a. de Jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding, gericht op het kunnen uitvoeren van de opgedragen taken. Dit wordt geborgd door middel van een coaching plan.
   b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde Jobcoaching passend is;
   c. de continuïteit van de Jobcoaching geborgd is; en
   d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd instemt schriftelijk in met het organiseren van Jobcoaching door de werkgever.
3. Het college hanteert voor Jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college sluit aan bij de ‘tarieven externe jobcoach’ van het UWV en zorgt dat deze tarieven bekend zijn.

3.3.4 Interne werkbegeleiding

Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een (Harrie Helpt) training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

3.4 Overige voorzieningen

3.4.1 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaatsing 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 de reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

3.4.2 Specifieke voorwaarden toekenning noodzakelijke voorziening bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

3.4.3 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. Een voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie wordt niet aangemerkt als een 'meeneembare voorziening’.
4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

4 Slotbepalingen

4.1 Hardheidsclausule

Het college kan van deze verordening afwijken voor zover toepassing gelet op het doel van de verordening zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

4.2 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2017, vastgesteld door de raad op1 juni 2017 en gewijzigd op 26 september 2019 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2017 behoudt deze voorziening als:
    a. wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2017 voor de duur van 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening; of
    b. als deze verstreken is binnen de periode bedoeld in onderdeel a.
3. De gemeente 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.
4. De re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

4.3 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2024.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2024.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de gemeenteraad van 25 januari 2024,

Sjaak Vriend HK
29-01-2024
De griffier,
J.M.M. Vriend

A. van Dam (Rian)
30-01-2024
De voorzitter,
A. van Dam

5 Bijlage toelichting:

Re-integratie is maatwerk, daarom is gekozen voor een algemene, globale verordening. Maatwerk leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat een passend re-integratietraject is. Het college heeft de bevoegdheid om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep ondersteuning kunnen krijgen bij het vinden van werk en hierbij de door het college noodzakelijk geachte hulpmiddelen kunnen ontvangen. Het is belangrijk dat bekend is welke mogelijkheden er zijn. Daarom zijn in de verordening de voorzieningen, die het college kan aanbieden, vastgelegd.

Toelichting

Verschillende wetten

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (AWB) of de Gemeentewet, worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn van toepassing op deze verordening.

Doelgroep

De doelgroep bestaat uit personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Zie ook de inleiding.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij een externe werkgever. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking, die de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat de werknemer zonder die begeleiding niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Een interne werkbegeleider moet de vaardigheden hebben om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te geven.

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt gegeven door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Een jobcoach moet voldoen aan de eisen om op de juiste manier professioneel en kwalitatief begeleiding te kunnen geven. De gemeente Hollands Kroon is aangesloten bij de regionale inkoopgroep en heeft aanvullende voorwaarden opgenomen in het programma van eisen ter borging van de kwaliteit.

Overige voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet bepaalt dat er in de verordening regels opgenomen moeten worden voor drie specifieke voorzieningen, die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening ‘overige voorzieningen’ genoemd.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning (als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet) is een noodzakelijke voorziening die gericht is op het krijgen, uitvoeren en houden van werk. In (de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van) de Participatiewet wordt aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen verder ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn niet hetzelfde. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Bij persoonlijke ondersteuning kan het gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) en/of om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een “Harrie” genoemd).

Praktijkroute
Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV loopt er ook een route via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het is een procesroute. Het college stelt door een loonwaardemeting op de werkplek vast dat de loonwaarde van een werknemer bij een volledige werkweek minder is dan het wettelijk minimumloon. Deze vaststelling leidt tot opname in het doelgroepenregister. Deze route kan alleen worden gevolgd op het moment dat iemand al een werkplek heeft.

Detacheringsbaan
De Participatiewet maakt het mogelijk om personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening staan de randvoorwaarden voor deze banen. De eerste bullit biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn.
Het tweede lid bepaalt dat het gaat om detachering. Hierbij worden twee afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierbij worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Beschut werk
Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.
De voorziening beschut werk wordt uitgevoerd door de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland. Dat betekent feitelijk dat de mensen die worden geplaatst in de voorziening beschut werk, te werk worden gesteld bij de door dit orgaan aangewezen uitvoeringsorganisatie Probedrijven NV.

Compensatie loonkosten
De compensatie loonkosten is een instrument voor werkgevers om een personen in dienst te nemen. Om verwarring te voorkomen met de loonkostensubsidie op grond van artikel 10c van de Participatiewet is ervoor gekozen om voor dit instrument een andere naam te kiezen. Het doel en de werking is hetzelfde. Werkgevers kunnen een aanvraag indien voor compensatie van loonkosten

voor een periode van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Indien de duur zes maanden is dan ontvangt de werkgever een bedrag van maximaal € 6.000,00 en indien de duur twaalf maanden is dan ontvangt de werkgever maximaal € 12.000,00. Is de periode tussen zes en twaalf maanden dan ontvangt de werkgever een bedrag naar rato.

Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Paragraaf 3.2.1 bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in paragraaf 2.2 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen
Onder paragraaf 3.2.2 verwijzen we naar een deskundigen oordeel. Hierbij bedoelen we een arbeidsdeskundige of een medisch onderzoek.

Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werken overige voorzieningen
Een beschikking (onder paragraaf 3.2.3) dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In deze paragraaf is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

Persoonlijke ondersteuning bij werk
Persoonlijke ondersteuning bij werk is zowel Jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd.

Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk
Paragraaf 3.2.5 bevat een termijn, waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning moet zijn ingediend. Deze termijn is gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening, die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de opgedragen taken uit te voeren. Wanneer de aanvraag later binnen is dan de vastgestelde termijn van 6 weken, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu de persoon kennelijk al enige tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht.

Onder de tweede punt staan de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning. Het benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 16b wordt dit verder uitgewerkt.

Jobcoaching
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet.
Hier is de opdracht gegeven om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach. En hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant, omdat kwaliteit en de kwaliteitseisen een waarborg zijn voor een goede inzet van de jobcoach.
De eisen aan de jobcoach zijn:
De jobcoach staat geregistreerd in het register Loopbaancoach, het NVS-Beroepenregister voor Jobcoaches, of heeft het keurmerk Blik op werk of Oval, of heeft een erkenning van het UWV.

Het punt is een uitwerking van de verordening plicht van de Participatiewet (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1). Het bepalen van de duur en de intensiteit van de Jobcoaching is maatwerk.

Het derde punt bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het beoordelingskader. Zo waarborgen we het recht op passende ondersteuning. De afwijking kan bestaan uit het bieden van meer of intensievere Jobcoaching en uit het verlengen daarvan.

Jobcoaching in natura
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet.
In dit artikel staat onder andere dat in de verordening wordt geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) in natura.

Subsidie voor het organiseren van Jobcoaching
Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet.
In dit artikel staat onder andere dat in de verordening wordt geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning.
Onder het tweede punt staan de randvoorwaarden om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is aansluiting gezocht met het UWV, om zo een uniform kader te hanteren. Dit op grond van paragraaf 3.3.3 van het Re-integratiebesluit.
Onder het derde punt staat hoe we de hoogte van de subsidie voor Jobcoaching kenbaar maken. Het college sluit hierbij aan bij de tarieven voor externe Jobcoaching van het UWV. Deze tarieven zijn te vinden op: Externe Jobcoaching / UWV/ Particulieren. Het college moet ervoor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep.
Wanneer een persoon of werkgever een beroep doet op een duurdere jobcoach betekent niet dat Het college het meerdere verstrekt. Er is een vaststaand maximumtarief om passende Jobcoaching in te kopen.

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
Hierin staat dat in de verordening, onder paragraaf 3.3.4, wordt geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning, in de vorm van een interne werkbegeleider. In dit artikel staat dat het aanbod van het college een Harrie training voor de collega van de persoon kan zijn, zodat de werkbegeleider de begeleiding op een verantwoorde wijze kan doen.

Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening
Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet
In dit artikel is geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening zodat de persoon de werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan bereiken. In deze paragraaf staan:
• onder welke voorwaarden dit mogelijk is,
• op welke wijze de hoogte van de vergoeding wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert.
Bij de bepaling van de vergoeding gaan we uit van het reguliere tarief in de markt. De goedkoopst adequate oplossing is het uitgangspunt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, (bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst) wordt door het college in mindering gebracht op de vervoersvoorziening.

Specifieke voorwaarden toekenning noodzakelijke intermediaire activiteit voorziening bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet

In dit artikel staat hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke voorziening, wanneer er sprake is van een visuele of motorische handicap. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon.
Voor wat betreft de voorziening bij een visuele handicap wordt de wetgeving per 1 januari 2024 aangepast. Het UWV beoordeelt, bekostigt en verstrekt de voorziening bij een visuele beperking per 1 januari 2024. Personen met een visuele beperking die aanspraak willen maken op een voorziening worden dan ook per 1 januari 2024 naar het UWV doorverwezen.

Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet

Hier staat hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaatsing en bij hulpmiddelen die je kunt gebruiken bij het werk of opleiding. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Er kan gedacht worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar zijn en dus weer bij de gemeente Hollands Kroon worden ingeleverd op het moment dat ze niet langer nodig zijn. Het college stelt in de beleidsregel hulpmiddelen voor werk vast wat de wijze is waarop het de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaald wordt.