Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Zwolle 2024

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- *arbeidsbeperking: door een aandoening van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of door psychosociale of multiproblematiek belemmerd worden bij het verkrijgen en/of behouden van werk;*
- *arbeidsinschakeling: aan het werk (kunnen) gaan;*
- *beschut werk: werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden;*
- *college: burgemeester en wethouders van de gemeente Zwolle;*
- *doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet;*
- *doelgroepregister: register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafspraak. De banenafspraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking;*
- *loonkostensubsidie wettelijke doelgroep; bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die in hun werk niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. De loonkostensubsidie is het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het WML en bedraagt maximaal 70% van het WML;*
- *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;*
- *interne jobcoaching: jobcoaching die door de werkgever wordt geregeld en waarvoor de werkgever subsidie ontvangt;*
- *(externe) jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;*
- *jobcoaching in natura: jobcoaching die geboden wordt door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Er wordt geen subsidie verstrekt;*
- *langdurige werkloosheid: werkloosheid die langer duurt dan één jaar;*
- *mantelzorg; onbetaalde en vaak langdurige zorg die iemand geeft aan naasten, bijvoorbeeld aan een partner, ouder of kind, een buurman, vriend of kennis.*
- *norm: de hoogte van de bijstandsnorm bedoeld in artikel 5, onderdeel c Pw. De hoogte hangt af van de woon- en leefsituatie en leeftijd van de inwoner;*
- *overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel f Pw;*
- *persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10 lid 1 en lid 3 Pw en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da Pw;*
- *voorziening: door het college 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 lid 1 of lid 2 Pw met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.*

Hoofdstuk 2. Beleid

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover het college deze ondersteuning noodzakelijk vindt.
2. Het college onderzoekt de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een persoon om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen. Het college legt dat vast in het trajectplan van de persoon.

3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat de persoon is opgenomen in het doelgroepregister of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar; en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college kan op enig moment voor een begrotingsjaar een budgetplafond vaststellen voor 1 of meerdere voorzieningen.
5. Een voorziening is mogelijk ten behoeve van organisaties met of zonder winstoogmerk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. *Het college kan een voorziening weigeren als:*
   a. *de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;*
   b. *de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;*
   c. *de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;*
   d. *de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of*
   e. *er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.*
   f. *Het budgetplafond voor een of meerdere voorzieningen is bereikt.*
2. *Het college kan een voorziening beëindigen als:*
   a. *de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 Pw en de artikelen 13 en 37 IOAW/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 betreft een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a, onder 2° Pw;*
   d. *de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;*
   e. *de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;*
   f. *de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of*
   g. *de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.*
3. *Het college:*
   a. *biedt de goedkoopst adequate voorziening aan; en*
   b. *houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn; en*
   c. *stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.*

   Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit desgewenst af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a Pw.

Artikel 4. Voorziening werkervaring

1. Het college kan een persoon met behoud van uitkering een voorziening werkervaring 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 voorziening werkervaring is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
   a. het doel van de voorziening werkervaring; en
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

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

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
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 college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. De scholing kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura.
3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
   a. het sluit aan bij de capaciteiten van de te scholen persoon; en
   b. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; of
   c. het leidt tot duurzaam werk.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die 27 jaar of ouder is overeenkomstig artikel 10a Pw onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 Pw bedraagt per 6 maanden maximaal 10% van de gehuwdennorm van artikel 21 onderdeel b Pw op basis van fulltime dienstverband of bij parttime dienstverband naar rato van het aantal gewerkte uren.
4. Voor toepassing van lid 3 is de gehuwdennorm van 1 januari van dat kalenderjaar van toepassing.
5. De procentuele berekening wordt telkens naar boven afgerond op hele euro’s.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10 lid 1 Pw bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, de volgende voorzieningen:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b lid 1 Pw, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. arbeidsmatige dagbesteding;
   b. vrijwilligerswerk;
   c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.

3. Boven op het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject
Het college kan, overeenkomstig artikel 10f Pw, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning bij werk
Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt verstrekt overeenkomstig artikel 3 en de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 12. Loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep

1. *Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met personen die buiten de wettelijke doelgroep vallen. Dit zijn personen die geen recht hebben op loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel10c en 10d Pw. Het college kan deze loonkostensubsidie verstrekken als het college dit noodzakelijk vindt.*
2. *De loonkostensubsidie, bedoeld in het lid 1, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden met de mogelijkheid van verlenging tot en met maximaal 24 maanden.*
3. *De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.*
4. *De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.*

Artikel 13. Uitstroompremie
Vervallen

Artikel 14. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van 2 maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De termijn in lid 1 kan verlengd worden met maximaal 4 maanden, dus tot maximaal 6 maanden.
3. Het doel van een proefplaats is te onderzoeken of de baan en kandidaat bij elkaar passen en de kandidaat geschikt is voor de functie. De kandidaat werkt een periode op proef met behoud van uitkering.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
   a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
   b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
   c. 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 proefplaats, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Het college weigert de toestemming, bedoeld in lid 1, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk.

6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in lid 1, buiten beschouwing gelaten.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 15. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. *Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d Pw, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.*
2. *Bij een beschikking op aanvraag stuurt het college de beschikking naar de aanvrager (werkgever of de persoon) en de medebelanghebbende (werkgever of persoon die niet de aanvraag heeft ingediend).*
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 lid 1, onder a Pw.*
4. *Het college stelt binnen 4 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d lid 5 Pw.*
5. *Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.*

Artikel 16. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 17. 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 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.*
3. *Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 4 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Het college onderzoekt of integrale samenwerking nodig is. Zo ja, dan zal worden samengewerkt met andere partijen, zoals bijvoorbeeld instanties op het gebied van gezondheidszorg, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn of wonen. Dit om te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 2 Pw*

4. *Het college maakt na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.*
5. *Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.*

Artikel 18. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. *Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:*
   a. *welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;*
   b. *als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;*
   c. *de duur en intensiteit van de ondersteuning;*
   d. *de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;*
   e. *als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en*
   f. *voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.*
2. *Als de aanvraag wordt afgewezen moet het college de reden van de afwijzing goed gemotiveerd in de beschikking vermelden.*

Artikel 19. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. *Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie voor drie jaar toekennen aan de werkgever voor:*
   a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
   b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
2. *Het college kan ambtshalve of op aanvraag voor drie jaar 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.*
3. *De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook voor drie jaar worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.*

Artikel 20. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. *De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen.*
2. *Lid 1 geldt niet als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.*
3. *Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.*

Artikel 21. Interne werkbegeleiding

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

Artikel 22. Jobcoaching

1. *Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:*
   a. *de jobcoach beschikt over een opleiding jobcoach en minimaal Hbo werk- en denkniveau;*
   b. *de jobcoach heeft een registratie in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches en/of is werkzaam bij een organisatie die een Blik op werk of Oval Keurmerk heeft of een jobcoach erkenning heeft van het UWV.*
   c. *de jobcoach heeft ervaring op het gebied van jobcoaching;*
   d. *de jobcoach heeft kennis van de specifieke doelgroep met een arbeidsbeperking, regionale arbeidsmarkt (ontwikkelingen) en de regionale sociale kaart;*

e. *de jobcoach zorgt ervoor dat zijn kennis en vaardigheden actueel blijven en investeert in na- en bijscholing.*

2. *Een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 geldt voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.*
3. *De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes:*
   ***Licht**: jaar 1, **6%**, jaar 2, **3%** en jaar 3 en daaropvolgende jaren **3%** van het aantal overeengekomen werkuren*
   ***Midden**: jaar 1, **10%**, jaar 2, **5%,** jaar 3 en daaropvolgende jaren **3%** van het aantal overeengekomen werkuren*
   ***Intensief**: jaar 1, **15%**, jaar 2, **7,5%**, jaar 3 en daaropvolgende jaren **6%** van het aantal overeengekomen werkuren*
4. *Het college kan van de in het lid 3 bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.*
5. *Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, kan het college deze bij voorrang aanbieden.*
6. *Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Als de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.*

Artikel 23. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. *Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.*
2. *Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk, worden verleend als:*
   a. *de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan; en*
   b. *de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is; en*
   c. *de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en*
   d. *de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.*
3. *Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.*
4. *Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:*
   a. *ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of*
   b. *integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.*

Artikel 24. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. *Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die tot de doelgroep behoort. De vervoersvoorziening moet noodzakelijk zijn om naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te 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:*
   a. *de persoon door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en*
   b. *het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.*
3. *De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.*
4. *Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.*

Artikel 25. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 26. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. *Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.*
2. *De meeneembare voorziening wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.*

Artikel 27. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 28 Hardheidsclausule

Het college kan in een bijzonder geval afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 29. Overgangsrecht

1. *Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Zwolle 2019, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden voor de duur:*
    a. *van 18 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.*
2. *Het college kan na afloop de voormelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.*
3. *De Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Zwolle 2019 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in de voorgaande leden.*

Artikel 30. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt na bekendmaking in werking op 1 maart 2024 en werkt terug tot 1 juli 2023.