

Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023

Het algemeen bestuur van Ferm Werk

- gelezen het voorstel aan en besluit van het dagelijks bestuur van 29 februari 2024
- gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;
- gezien de zienswijze van:
 - de gemeenteraad van de gemeente Woerden d.d. 21-12-2023
 - de gemeenteraad van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk d.d. 27-10-2023
 - de gemeenteraad van de gemeente Montfoort d.d.25-9-2023
 - de gemeenteraad van de gemeente Oudewater d.d.14-12-2023
- en het advies van:
 - de Clientenraad Ferm Werk d.d. 8 juni 2023

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. algemeen bestuur: het algemeen bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk
- b. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk;
- c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- d. doelgroep loonkostensubsidie: personen die behoren tot de doelgroep en voldoen aan de omschrijving in artikel 6 eerste lid onder e van de wet
- e. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- f. loonwaarde: de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk.
- g. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
- h. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- i. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- j. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- k. voorziening: door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- l. 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;
- m. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- n. wet: Participatiewet.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aanbieden. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor een passend aanbod van voorzieningen, in overeenstemming met de bepalingen in deze verordening en de daarop gebaseerde beleidsregels.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, biedt het dagelijks bestuur maatwerk, waarbij een afweging wordt gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden,

- capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid
3. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
 4. Het dagelijks bestuur stelt bij het aanbieden van voorzieningen prioriteiten, rekening houdend met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. Daarbij worden vier groepen onderscheiden:
 - a. personen die een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ ontvangen van Ferm Werk;
 - b. personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;
 - c. jongeren tot 27 jaar, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;
 - d. overige doelgroepen uit artikel 7a Participatiewet, waaronder niet uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt
 5. Het dagelijks bestuur geeft bij het aanbieden van voorzieningen prioriteit aan de doelgroepen als bedoeld in het vierde lid onder a, b en c.. Het dagelijks bestuur kan beperkingen vaststellen ten aanzien van het aanbod aan voorzieningen voor personen die behoren tot de doelgroep als bedoeld in het vierde lid onder d

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of

- a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het dagelijks bestuur kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
- a. sociale activering als bedoeld in artikel 4 van deze verordening;
 - b. een voorbereidingstraject en/of training overeenkomstig artikel 5 van deze verordening
 - c. scholing als bedoeld in artikel 11 van deze verordening;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 13 van deze verordening; of
 - e. toeleiding naar het lokale sociaal team of een lokale welzijnsorganisatie, onder andere met het oog op het inzetten van arbeidsmatige dagbesteding en/of schuldhulpverlening
4. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kan het dagelijks bestuur een hoger aantal beschutte werkplekken per gemeente vaststellen.
5. Aan de additionele dienstbetrekkingen genoemd in het vierde lid wordt invulling gegeven
- a. in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 - b. Als er in een jaar meer beschutte werkplekken worden gerealiseerd dan verplicht, dan wordt hierbij voorrang gegeven aan jongeren (tot 27 jaar) met een indicatie beschut werk en aan kandidaten die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet.

Artikel 8. Werkervaringsplaats

1. Het dagelijks bestuur kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een werkervaringsplaats bij een werkgever voor de duur van drie maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal drie maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie
3. Het dagelijks bestuur stelt beleidsregels vast met betrekking tot de voorwaarden die aan de werkervaringsplaats verbonden worden.

Artikel 9. Proefplaats

1. Het dagelijks bestuur kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. Het dagelijks bestuur kan beleidsregels vaststellen met betrekking tot de verlenging met vier maanden .
2. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie.
3. 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 dagelijks bestuur verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever zijn verricht;
 - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het dagelijks bestuur weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.

5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het dagelijks bestuur kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen in artikel 13 en verder van deze verordening.

Artikel 10. Detacheringsbaan

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een tijdelijk dienstverband aanbieden.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt schriftelijk vastgelegd en getekend door zowel de werkgever en inlenende organisatie alsook de werknemer
3. Het dagelijks bestuur kan beleidsregels vaststellen met betrekking tot de voorwaarden die aan de detacheringsbaan verbonden worden, de maximale duur van de detacheringsbaan en de hoogte van de uitstroompremie

Artikel 11. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholingstraject aanbieden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur nodig is om de gestelde doelen met betrekking tot arbeidsinschakeling te bereiken.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar, die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs (artikel 7, derde lid, onderdeel a, Participatiewet)

Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het dagelijks bestuur kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, en het personen betreft:
 - a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
 - b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 13. Tegemoetkoming van reiskosten en kinderopvangkosten

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep een tegemoetkoming verstrekken voor reiskosten en kosten van kinderopvang voor zover die voortkomen uit activiteiten in het kader van een re-integratie-, participatie- of inburgeringstraject
2. De vergoeding wordt niet verstrekt als op grond van een andere regeling aanspraak op vergoeding kan worden gemaakt of als de werkgever de kosten vergoedt
3. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de voorwaarden en de hoogte van de tegemoetkoming

Artikel 14. Specifieke voorzieningen arbeidsbeperkten

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben, specifieke voorzieningen toekennen die hen in staat stellen ondanks de arbeidsbeperking deel te nemen aan het arbeidsproces.
2. Een aangevraagde voorziening wordt door het dagelijks bestuur niet verstrekt indien de voorziening niet noodzakelijk is voor arbeidsdeelname of indien de voorziening op een andere wijze kan worden verkregen.

Artikel 14A. Vervoersvoorziening arbeidsbeperkten

1. Het dagelijks bestuur kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het dagelijks bestuur biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het dagelijks bestuur brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening
5. Het dagelijks bestuur regelt in beleidsregels nadere bepalingen omtrent de vervoersvoorziening

Artikel 14B. Noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. Het dagelijks bestuur kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie
2. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nadere bepalingen opnemen

Artikel 14C. Meeneembare voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken
4. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nadere bepalingen opnemen

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon die behoort tot de doelgroep.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 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 dagelijks bestuur geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het dagelijks bestuur proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 15A. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het dagelijks bestuur worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het dagelijks bestuur kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de werkzaamheden zijn ontvangen, tenzij voorafgaand

- aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
 3. Het dagelijks bestuur onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
 4. Het dagelijks bestuur kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
 5. Het dagelijks bestuur bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
 6. Het dagelijks bestuur onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling.

Artikel 15B. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
 - b. wat de omvang is van de te verstrekken vergoeding;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
 - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Artikel 15C. Persoonlijke ondersteuning bij werk; jobcoaching en werkbegeleiding

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is bij Ferm Werk of een derde, waarbij het dagelijks bestuur de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een tegemoetkoming 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 werkervaringsplaats, een proefplaats of een leer-werktraject

Artikel 15D. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de beleidsregels.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: licht, middel, zwaar. Nadere definiëring is opgenomen in de beleidsregels
3. Het dagelijks bestuur kan van de in de beleidsregels opgenomen maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogd te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Het dagelijks bestuur biedt bij voorkeur een jobcoach aan die in dienst is van Ferm Werk
5. Voordat het dagelijks bestuur de jobcoaching beëindigt verricht het dagelijks bestuur onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het dagelijks bestuur van dit onderzoek afzien.

Artikel 15E. Tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching

1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag een tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 15A t/m 15D worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de tegemoetkoming wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
4. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels het maximumtarief per uur voor jobcoaching, waarbij het dagelijks bestuur zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

Artikel 15F. Interne werkbegeleiding

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het dagelijks bestuur een vergoeding verstrekken aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. De in te zetten werkbegeleiding wordt bepaald op basis van de begeleidingsregiems licht en midden die zijn gespecificeerd in de beleidsregels
3. De persoon die optreedt als werkbegeleider heeft daartoe een passende opleiding gevolgd

Artikel 16. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

1. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 17, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer (niet zijnde een werknemer die is opgenomen in het doelgroeppregister) een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Het dagelijks bestuur neemt in beleidsregels nadere bepalingen op betreffende wanneer deze vorm van tijdelijke loonkostensubsidie wordt ingezet, de duur van de inzet en de hoogte van de loonkostensubsidie
3. De tijdelijke loonkostensubsidie kan eventueel verlengd worden als na herbeoordeling blijkt dat er nog steeds sprake is van een verminderde loonwaarde
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 17. LKS doelgroep loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van 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 wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie,
 - a. ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
 - b. 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.

5. Het dagelijks bestuur stelt binnen 8 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.
6. Het dagelijks bestuur neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 18. Werkgeverspremie

1. Het dagelijks bestuur kan een werkgeverspremie verstrekken aan een werkgever die direct verband houdt met het in dienst nemen of -houden, dan wel met het aanbieden van een arbeidsplaats aan iemand uit de doelgroep. De premie is bedoeld als een eenmalige (opstart)vergoeding voor een werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, ter compensatie van inwerken, begeleiding en/of tijdelijk productieverlies.
2. Voor de in lid 1 genoemde kosten geldt dat deze noodzakelijk zijn en niet op een andere manier zijn of kunnen worden vergoed.
3. De werkgeverspremie bedraagt maximaal € 3.000,=. Het dagelijks bestuur bepaalt op basis van de aanvraag de hoogte van de toegekende premie. De premie wordt slechts toegekend indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden. Het dienstverband omvat ten minste 12 uur per week
4. Het dagelijks bestuur bepaalt nadere voorwaarden in beleidsregels.

Artikel 19. Uitstroompremie

1. Het dagelijks bestuur kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid - niet zijnde beschut werk als bedoeld in artikel 7 - en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het dagelijks bestuur
2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het dagelijks bestuur aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden vanaf beëindiging van de uitkering.
4. De premie kan door belanghebbende worden aangevraagd vanaf 6 maanden en tot 12 maanden na beëindiging van de uitkering.
5. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de uitstroompremie.
6. Bij uitstroom vanuit de uitkering naar een detachingsbaan als bedoeld in artikel 7 kent het dagelijks bestuur op aanvraag 6 maanden na beëindiging van de uitkering een uitstroompremie toe van 50 % van de premie als bedoeld in het vorige lid. De overige 50% wordt toegekend bij doorstroom vanuit de detachingsbaan naar baan bij een reguliere werkgever.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 20. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk van 22 december 2016 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 21. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2024

2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023.

Aldus besloten in de vergadering van het algemeen bestuur van Ferm Werk gehouden op 29 februari 2024.

J.J. Rozendaal G.A.G. Eggermont

voorzitter algemeen bestuur Ferm Werk secretaris algemeen bestuur Ferm Werk