

Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023

Het Algemeen Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI),

gelet op:

- het voorstel van het Dagelijks Bestuur van 22 november,
- de artikelen 7, eerste lid, onder a en c, 8a, 8b, 8c, 9, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da, 10f en 32, tweede lid, onder j, van de Participatiewet;
- de artikelen 34, eerste lid, onder b, 35, onder d, en 36 en 37, eerste lid, onder f, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- de artikelen 34, eerste lid, onder b, 35, onder d, en 36 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- het advies van de Regionale Cliëntenraad Kromme Rijn Heuvelrug van 25 september 2023;

besluit:

in zijn vergadering van 13 december vast te stellen de Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023.

Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023

Deze verordening geldt voor inwoners van de gemeenten De Bilt, Bunnik, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist.

In deze verordening staan regels over de ondersteuning en voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, participatie, sociale activering en andere vormen van re-integratie en maatschappelijke participatie op grond van de Participatiewet, IOAW en IOAZ.

In de Beleidsregels re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 staan aanvullende regels over de ondersteuning en voorzieningen en over premies en vrijlatingen.

Inhoudsopgave

- Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen
- Hoofdstuk 2. Beleid en doelstellingen
- Hoofdstuk 3. Ondersteuning en voorzieningen
 - Paragraaf 3.1. Algemene regels
 - Paragraaf 3.2. Re-integratie voorzieningen
 - Paragraaf 3.3. Ondersteuning bij werk
 - Paragraaf 3.4. Loonkostensubsidie
- Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze verordening gebruiken wij begrippen die dezelfde betekenis hebben als in de Participatiewet, Gemeentewet en Algemene wet bestuursrecht. Begrippen die een andere betekenis hebben leggen wij uit in het tweede lid of in de verordening zelf.
2. De volgende begrippen geven wij een andere betekenis:
 - a. *RDWI*: de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug;
 - b. *Dagelijks Bestuur*: het Dagelijks Bestuur van de RDWI;
 - c. *wij, ons, onze*: de RDWI;
 - d. *de wet*: de Participatiewet;
 - e. *de verordening*: Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023;
 - f. *de beleidsregel*: Beleidsregel re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023;
 - g. *uitkering*: de algemene bijstand op grond van de Participatiewet, de uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de uitkering op grond van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), tenzij anders aangegeven;
 - h. *uitkeringsgerechtigde*: de persoon die een uitkering heeft als bedoeld onder e;
 - i. *doelgroep*: personen bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet;
 - j. *de persoon*: personen die vallen onder de doelgroep, zoals genoemd onder i;
 - k. *voorziening*: voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet;

- I. *ondersteuning*: ondersteuning bij arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7 en artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en doelstellingen

Artikel 2.1. Uitgangspunten

Wij hanteren bij het uitvoeren van de opdracht op het gebied van re-integratie en participatie de volgende uitgangspunten:

1. **Maatwerk**: bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, wordt rekening gehouden met de individuele omstandigheden van de persoon, zoals de afstand tot de arbeidsmarkt, beperkingen en overige persoonlijke omstandigheden.
2. **Doelmatigheid**: wij bieden de meest adequate voorziening aan. Hierbij wegen wij af of de ondersteuning en/of voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op arbeidsinschakeling.
3. **Doelgroepen**: wij onderscheiden de doelgroepen genoemd in artikel 7, eerste lid, onder a van de Participatiewet in de volgende categorieën:
 - a. personen die een uitkering ontvangen;
 - b. personen die behoren tot de doelgroep banenafpraak, ongeacht of zij een uitkering ontvangen;
 - c. jongeren tot 27 jaar, ongeacht of zij een uitkering ontvangen;
 - d. de andere doelgroepen genoemd in artikel 7a Participatiewet, waaronder:
 - i. niet uitkeringsgerechtigden;
 - ii. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw);
 - iii. personen met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet waarvan het recht binnen drie maanden eindigt.
4. **Prioriteiten**: wij stellen prioriteiten bij het aanbieden van ondersteuning of een voorziening. Bij het stellen van prioriteiten:
 - a. houden wij rekening met de financiële mogelijkheden, zoals het beschikbare budget van de RDWI, en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen;
 - b. kunnen wij prioriteit geven aan de doelgroepen als bedoeld in het derde lid, onderdeel a, b en c;
 - c. kunnen wij beperkingen vaststellen voor het aanbieden van voorzieningen aan de doelgroep als bedoeld in het derde lid, onderdeel d.

Artikel 2.2. Beperkingen voor ondersteuning of voorzieningen

1. Wij kunnen een financieel plafond vaststellen voor ondersteuning en/of voorzieningen. Hierbij houden we rekening met wettelijke verplichtingen.
2. Wij kunnen een plafond vaststellen voor het aantal personen dat maximaal in aanmerking komt voor bepaalde ondersteuning of een specifieke voorziening. Hierbij houden we rekening met wettelijke verplichtingen.
3. Als het plafond als bedoeld in het eerste en tweede lid is bereikt, kunnen wij die ondersteuning of voorziening weigeren.

Hoofdstuk 3. Ondersteuning en voorzieningen

Paragraaf 3.1 Algemene regels

Artikel 3.1.1. Aanvragen van ondersteuning of voorzieningen

1. De persoon of werkgever van die persoon kan bij ons een aanvraag indienen voor ondersteuning of voorzieningen. Hiervoor kunnen wij een aanvraagformulier verplicht stellen.
2. Wij overleggen met de persoon en/of werkgever van die persoon welke ondersteuning of voorziening(en) het beste bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
3. Wij onderzoeken de mogelijkheden om integraal samen te werken met andere partijen op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, als dit voor de persoon noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling of de voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

Artikel 3.1.2. Weigeren en beëindigen van een voorziening

1. Wij kunnen ondersteuning of een voorziening weigeren als:

- a. de persoon voor wie de voorziening bestemd is niet tot de doelgroep behoort;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek om te beoordelen of de persoon voldoet aan de voorwaarden voor die ondersteuning of voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een andere passende voorziening, voorliggende voorziening of andere wettelijke regeling;
 - d. de voorziening naar ons oordeel onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. niet wordt voldaan aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor die ondersteuning of voorziening.
2. Wij kunnen de ondersteuning of 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 ons oordeel niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar ons oordeel 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.

Artikel 3.1.3. Tegenprestatie

Wij kunnen de uitkeringsgerechtigde verplichten een tegenprestatie te verrichten. De aard, duur en intensiteit van de tegenprestatie worden afgestemd op de mogelijkheden, middelen, beperkingen en andere trajecten van de uitkeringsgerechtigde.

Artikel 3.1.4. Onevenredige verdringing en oneerlijke concurrentie

Onverminderd de bepalingen uit deze verordening kunnen wij de ondersteuning of voorziening ook weigeren en/of beëindigen, als het vermoeden aannemelijk is dat hierdoor onevenredige verdringing op de arbeidsmarkt of oneerlijke concurrentie plaatsvindt of kan plaatsvinden en die niet in evenredige verhouding staat met de ondersteuning en/of voorziening te dienen doelen.

Paragraaf 3.2. Re-integratie voorzieningen

Artikel 3.2.1. Werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats is een werkplek waar een persoon onbetaalde werkzaamheden verricht. Uitkeringsgerechtigden kunnen dit met behoud van uitkering doen.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is gericht op arbeidsinschakeling door het opdoen van werkervaring of leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Voor de werkervaringsplaats geldt de voorwaarde dat de persoon niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
4. De werkervaringsplaats duurt 3 maanden. Als het noodzakelijk is voor het behalen van de vastgestelde doelen kan de werkervaringsplaats verlengd worden met 3 maanden, tot een maximale duur van 6 maanden. Een onderbreking door ziekte blijft hierbij buiten beschouwing.
5. De werkervaringsplaats wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, hierin staat in ieder geval:
 - a. het doel / de doelen van de werkervaringsplaats; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 3.2.2. Proefplaats

1. Een proefplaats is een werkplek waar de uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht, voor een zo kort mogelijke duur.
2. Het doel van een proefplaats is het bevorderen van de arbeidsinschakeling bij een werkgever van de persoon die algemene bijstand ontvangt op grond van de wet.
3. Voor een proefplaats gelden de volgende voorwaarden:

- a. de persoon is gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, in staat tot het verrichten van de werkzaamheden;
 - b. de proefplaats draagt naar ons oordeel bij aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. de werkzaamheden van de persoon zijn niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, verricht; en
 - d. de werkgever heeft bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen
4. Wij weigeren de proefplaats als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
 5. De proefplaats duurt 2 maximaal maanden. De proefplaats kan verlengd worden met 4 maanden, tot een maximale duur van 6 maanden. Een onderbreking door ziekte blijft hierbij buiten beschouwing.
 6. Bij een verlenging beoordelen wij in ieder geval:
 - a. het belang van de re-integratie van de persoon;
 - b. de noodzakelijkheid op grond van de aard van de beperkingen;
 - c. de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon;
 - d. de mate van complexiteit van het werk.

Artikel 3.2.3. Training en scholing

Wij kunnen een persoon een training- en scholingstraject aanbieden. De voorwaarden en verplichtingen die van toepassing zijn staan in de beleidsregel. Dit geldt ook voor training en scholing in het kader van een participatieplaats, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet.

Artikel 3.2.4. Sociale activering

1. Sociale activering is geregeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de wet.
2. Wij zetten sociale activering in voor de uitkeringsgerechtigde die naar ons oordeel niet de stap naar een reguliere baan kan maken. De aard, duur en intensiteit van de sociale activering stemmen wij af op de mogelijkheden en capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde.

Artikel 3.2.5. Participatieplaats

1. De participatieplaats is geregeld in artikel 10a van de wet.
2. Voor de participatieplaats moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld tussen de persoon voor wie de participatieplaats bestemd is, de werkgever en de RDWI.
3. Wij verstrekken na elke 6 maanden dat de participatieplaats is uitgevoerd een premie van € 300,00 netto. De premie wordt niet toegekend als de persoon naar ons oordeel onvoldoende heeft meegewerkt aan de participatieplaats.

Artikel 3.2.6. Beschut werk

1. De participatievoorziening beschut werk is geregeld in artikel 10b van de wet.
2. Om de participatievoorziening beschut werk mogelijk te maken, bieden wij de volgende voorziening aan:
 - 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 aantal te realiseren dienstbetrekkingen voor de participatievoorziening beschut werk, wordt jaarlijks vastgesteld in een ministeriële regeling.
4. Als het aantal te realiseren dienstbetrekkingen voor de participatievoorziening is gerealiseerd en er méér personen zijn met een positief advies voor beschut werk, kunnen wij besluiten extra plaatsingen te realiseren.
5. Als alle te realiseren plaatsingen zijn ingevuld en er een wachtlijst is, krijgen personen met een positief advies van het UWV in het opvolgende kalenderjaar voorrang bij plaatsing. Tijdens de wachttijd kunnen wij deze personen een andere passende ondersteuning of voorziening bieden.

Artikel 3.2.7. Ondersteuning bij leerwerktraject

1. De ondersteuning bij een leerwerktraject is geregeld in artikel 10f van de wet.
2. Wij kunnen deze ondersteuning aanbieden in combinatie met de voorziening scholing en training, als bedoeld in artikel 3.2.3.

Artikel 3.2.8. Maatwerkbudget

Het maatwerkbudget is een budget dat wij kunnen inzetten om diverse kosten te vergoeden voor activiteiten of bijzondere kosten die bijdragen aan de arbeidsinschakeling of participatie.

Artikel 3.2.9. Premie arbeidsinschakeling

Wij kunnen een premie arbeidsinschakeling verstrekken als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet, als dat in de beleidsregel is geregeld.

Paragraaf 3.3. Ondersteuning bij werk

Artikel 3.3.1. Aanvullende regels voor ondersteuning bij werk

1. Voor de ondersteuning en voorzieningen in deze paragraaf, gelden naast op paragraaf 3.1 de volgende aanvullende regels:
 - a. de persoon is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de ondersteuning of voorziening is noodzakelijk gelet op de omstandigheden van de persoon;
 - c. de persoon kan zonder de ondersteuning of voorziening niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - d. de werkgever biedt een arbeidsovereenkomst aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week, of een proefplaatsing die bij goed functioneren gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst van deze omvang;
 - e. de ondersteuning of voorziening valt niet onder de verplichtingen of verantwoordelijkheid van de werkgever op grond van het arbeidsrecht; en
 - f. de kosten van de ondersteuning of voorziening zijn naar ons oordeel proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.
2. Van deze voorwaarden kan gemotiveerd worden afgeweken als dit in het belang is van de re-integratie van de persoon.

Artikel 3.3.2. Inhoud van de beschikking

Als wij een ondersteuning of voorziening uit deze paragraaf toekennen, staat in de beschikking in ieder geval:

- a. welke ondersteuning of voorziening wij verstrekken;
- b. als wij een vergoeding verstrekken, wat de omvang is van het bedrag;
- c. de duur en intensiteit van de ondersteuning of voorziening;
- d. de ingangsdatum van de ondersteuning of 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.

Artikel 3.3.3. Jobcoaching en werkbegeleiding

1. Wij kunnen de persoon ondersteunen bij werk met een jobcoach of werkbegeleider.
2. Dit doen wij op de volgende manieren:
 - a. externe jobcoaching: een jobcoach die bij ons of een externe (gecontracteerde) partij werkt;
 - b. interne jobcoaching: een vergoeding voor een jobcoach die bij de werkgever werkt of die de werkgever inhuurt;
 - c. werkbegeleiding: met een vergoeding voor een werkbegeleider of mentor die bij de werkgever werkt.
3. Wij kunnen voorrang geven aan een jobcoach die bij ons werkt of die door ons wordt ingehuurd of gecontracteerd is.
4. Wij kunnen jobcoaching of werkbegeleiding inzetten als de persoon een dienstverband heeft, maar ook een andere arbeidsrelatie zoals een proefplaats of leerwerktraject.
5. In de beleidsregel staan:
 - a. de kwaliteitseisen voor de jobcoach en werkbegeleider;
 - b. de intensiteit van de ondersteuning, uitgedrukt in begeleidingsregimes licht, midden en zwaar;
 - c. de tarieven die wij hanteren.
6. De aanvraag voor jobcoaching of werkbegeleiding moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking bij ons zijn ingediend zijn. Als de noodzaak voor de jobcoaching of werkbegeleiding op het moment van aanvang van het dienstverband niet bekend was of redelijkerwijs niet bekend kon zijn, kan hierop een uitzondering gemaakt worden.

Artikel 3.3.4. Vergoeding jobcoaching

1. Wij kunnen op aanvraag een vergoeding verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching.
2. Wij kunnen deze vergoeding verlenen 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 vergoeding wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Wij kunnen hiervoor een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching.

Artikel 3.3.5. Vergoeding werkbegeleiding

1. Wij kunnen op aanvraag een vergoeding verlenen aan de werkgever voor het organiseren van werkbegeleiding.
2. Als de persoon voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kunnen wij een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de werkbegeleiding.

Artikel 3.3.6. Vervoersvoorziening

1. Wij kunnen 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. Wij verstrekken de volgende vervoersvoorzieningen:
 - a. een kilometervergoeding voor het gebruik van een gewone of aangepaste eigen auto of bruikleenauto;
 - b. een vergoeding voor begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer;
 - c. een vergoeding voor een (rolstoel)taxi;
 - d. een vergoeding voor aanpassing van de eigen auto of een ander vervoermiddel;
 - e. een andere maatwerkoplossing of vergoeding als de voorzieningen onder a tot en met d geen passende oplossing bieden.
3. Voor de vervoersvoorziening hanteren wij de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer;
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer;
 - c. de werkgever of opleider verstrekt geen of slechts een gedeeltelijke vergoeding voor de reiskosten;
 - d. het inkomen van de persoon is lager dan de geldende inkomensgrens voor een vervoersvoorziening genoemd in het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV, of de hierop volgende regeling bij wijziging, vervanging of intrekking van dit besluit;
 - e. de persoon behoort tot de doelgroep van de loonkostensubsidie;
 - f. de vervoersvoorziening wordt alleen verstrekt voor het vervoer tussen het woonadres en de locatie van de werkplek, proefplaats of opleiding;
 - g. bij een vervoersvoorziening in de vorm van een vergoeding in geld hanteren wij een eigen bijdrage ter hoogte van de kosten van het gebruik van openbaar vervoer tegen het normale standaard tarief of tarief voor 2e klasse;
 - h. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, gelet op:
 - °1. de kosten van de voorziening, waarbij alleen de meerkosten boven de kosten van het gebruik van openbaar vervoer worden meegenomen tegen het standaard tarief of tarief voor 2e klasse;
 - °2. bij een arbeidsovereenkomst: de looptijd, omvang en aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - °3. bij een opleiding: de looptijd, omvang en aantal uren van de opleiding en de mate waarin de kansen op de arbeidsmarkt en perspectief op betaalde arbeid worden vergroot door het volgen van die opleiding;
 - °4. de verwachte besparing op de uitkering en andere voorzieningen binnen het sociale domein.

4. 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.
5. De hoogte van de kilometervergoeding voor het gebruik van een gewone of aangepaste eigen auto of bruikleen auto bedraagt maximaal het tarief genoemd in artikel 31a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964 met een maximum van 25 kilometer enkele reisafstand tussen het woonadres en de locatie van de werkplek, proefplaats of opleiding.
6. Wij brengen een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
7. Als de persoon die een vervoersvoorziening ontvangt verhuist, vervalt de toekenning. In dat geval kan de vervoersvoorziening opnieuw aangevraagd worden. Als de kosten van de vervoersvoorziening na de verhuizing hoger zijn en de verhuizing niet noodzakelijk is, worden de hogere kosten niet vergoed.

Artikel 3.3.7. Meeneembare voorzieningen

1. Wij kunnen een meeneembare voorziening verstrekken aan een persoon als dit nodig is om te kunnen werken. Hierbij mag het niet gaan om een meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
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 kunnen wij besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
4. Wij kunnen in de beleidsregel re-integratie regels opnemen over hoe wij de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepalen.

Artikel 3.3.8. Werkplekaanpassingen

1. Wij kunnen een werkplekaanpassing toekennen aan een persoon die door een arbeidsbeperking niet in staat is naar vermogen arbeid te verrichten zonder die werkplekaanpassing.
2. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. Er is geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
3. De werkplekaanpassing is een voorziening in natura of een voorziening in de vorm van een vergoeding in geld.
4. Voor de werkplekaanpassing hanteren wij de volgende voorwaarden:
 - a. het UWV kan de gevraagde voorziening niet verstrekken;
 - b. de werkplekaanpassing behoort niet tot de algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen waarvan van de werkgever verwacht mag worden dat die werkgever de investering zelf doet;
 - c. de werkplekaanpassing wordt in beginsel in bruikleen verstrekt, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn om de voorziening in eigendom te geven;
 - d. de werkplekaanpassing is zoveel mogelijk een meeneembare voorziening;
 - e. de kosten van de werkplekaanpassing zijn proportioneel, gelet op:
 - °1. de kosten van de werkplekaanpassing;
 - °2. de looptijd, omvang en aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - °3. de verwachte besparing op de uitkering en andere voorzieningen binnen het sociale domein.
5. De maximale hoogte van de werkplekaanpassing bedraagt € 7.500,00.
6. Wanneer de werkplekaanpassing ook wordt gebruikt voor andere niet werkgerichte doeleinden, dan is een eigen bijdrage verschuldigd van 1/3e deel van de kosten met een maximum van € 2.500,00.

Artikel 3.3.9. Ondersteuning bij een auditieve, visuele of motorische beperking of handicap

Wij kunnen een persoon met een auditieve, visuele of motorische beperking en/of handicap adviseren, begeleiden en ondersteunen bij het verkrijgen van een passende voorziening bij een ander bestuursorgaan of andere organisatie. Wij verstrekken zelf geen specifieke ondersteuning of voorzieningen aan personen met een auditieve, visuele of motorische handicap, anders dan die in deze verordening staan.

Paragraaf 3.4. Loonkostensubsidie

Artikel 3.4. Aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Wij verstrekken overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, een 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. Wij bevestigen 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. Als de aanvraag een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, beschouwen wij de aanvraag voor een loonkostensubsidie ook 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. Wij stellen de loonwaarde binnen 5 weken na de ontvangst van de aanvraag vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
 5. Wij nemen bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 4.1. Hardheidsclausule en maatwerk

1. Als deze verordening niet in een situatie voorziet, beslissen wij op individuele basis.
2. Wij kunnen van een bepaling uit deze verordening afwijken, als er zeer bijzondere omstandigheden zijn en als een strikte toepassing van de verordening onevenredig nadelige gevolgen heeft voor één of meerdere belanghebbende(n).

Artikel 4.2. Beleidsregels

Wij stellen beleidsregels op waarin aanvullende bepalingen worden opgenomen over onze ondersteuning en voorzieningen, voor zover deze verordening daar niet in voorziet.

Artikel 4.3. Inwerkingtreding en intrekking

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 juli 2023.
2. Met de inwerkingtreding van deze verordening wordt de Verordening re-integratie Participatiewet RDWI 2021 ingetrokken.

Artikel 4.4. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ RDWI 2023.

Aldus vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI) op 13 december 2023,

De directeur,

De voorzitter,