

Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015

De raad van de gemeente Ede;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, zaaknummer 110606;
gelet op artikel 8a lid 1 van de Participatiewet en
gelet op artikel 8a lid 2 van de Participatiewet
besluit vast te stellen de: Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015

Artikel I

De Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vierde lid komt te luiden;
 4. Het college kan de volgende voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep:
 - a. voorzieningen gericht op re-integratie met als doel het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid:
 - aanbodversterking (artikel 6)
 - participatieplaats gericht op re-integratie (artikel 7)
 - werkstage (artikel 8)
 - proefplaatsing (artikel 9)
 - detacheringsbaan (artikel 10)
 - uitstroompremie (artikel 11)
 - ondersteuning bij leer-werktraject jongere (artikel 13)
 - scholing (artikel 14)
 - persoonlijke ondersteuning (artikel 15)
 - b. voorzieningen gericht op participatie in de Edese samenleving door het uitvoeren van onbetaalde werkzaamheden, mantelzorg of vrijwilligerswerk:
 - participatieplek gericht op mee doen (artikel 17)
 - c. voorziening gericht op de werkgever die een persoon uit de doelgroep een dienstverband biedt voor een door het college nog nader te bepalen minimale duur
 - loonkostensubsidie gericht op re-integratie (artikel 18)
 - no-riskpolis (artikel 19)
 - d. meeneembare voorzieningen (artikel 20)

B

Artikel 9 komt als volgt te luiden:

Artikel 9 Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling in reguliere arbeid te bevorderen van een persoon die behoort tot de doelgroep (hierna: belanghebbende).
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden.
3. De proefplaatsing kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
 - a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzakelijk maken;
 - b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
 - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:
 - a. het doel van de proefplaatsing;
 - b. de duur van de proefplaatsing;

- c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
- d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
- e. de wijze van begeleiding;
- f. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden.
- g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
- h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
- i. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

B

Artikel 15 komt als volgt te luiden:

Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep (hierna: belanghebbende) kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Onder een jobcoach wordt verstaan de persoon die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken systematisch ondersteunt. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.
5. Indien de belanghebbende vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
6. Het college betreft de belanghebbende en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
 - a. een collega, in dienst van de werkgever, die:
 - i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;
 - iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
 - b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
 - i. tenminste hbo werk- en denkniveau heeft;
 - ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
 - c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
 - i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten;

C

Artikel 18 komt te luiden:

Artikel 18 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een medewerker die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoelt in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
 - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

D

Artikel 20 komt als volgt te luiden:

Artikel 20 Meeneembare voorzieningen

1. Definities:
 - a. Meeneembare voorziening:
 - i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten;
 - ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en;
 - iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
 - b. Belanghebbende in de zin van dit artikel: de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.
2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden.
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.
3. In afwijking van artikel 2 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

E

Artikel 20 komt als volgt te luiden:

Artikel 21 Intrekken oude verordening

De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' wordt ingetrokken.

F

Artikel 21 komt als volgt te luiden:

Artikel 22 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012', die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' voor de duur:
 - a. van een door het college bij nadere regel vast te stellen periode, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Deze voortzetting is niet langer dan de periode waarvoor de voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012 is toegekend.
3. De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' blijft van toepassing en aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

G

Artikel 22 komt als volgt te luiden:

Artikel 23 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015.

Artikel II.

Deze wijzigingsverordening treedt in werking op de achtste dag na die van bekendmaking.
Vastgesteld in de openbare vergadering van 26 september 2019, zaaknummer 110606.

De raad voornoemd,

de griffier,

de voorzitter,