

Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019

De raad van de gemeente Renkum;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 augustus 2019;
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begrippen

- In deze verordening wordt verstaan onder:
 - de wet: de Participatiewet;
 - de doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - een afstand tot de arbeidsmarkt: een persoon die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen op de arbeidsmarkt;
 - loonkosten: het brutoloon inclusief vakantiegeld en wettelijke werkgeverslasten;
 - werkgever: de persoon of organisatie voor wie beloonde, onbeloonde of onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht;
 - voorzieningen: de in hoofdstuk 2 en 3 van deze verordening bedoelde (re-integratie) voorzieningen.
 - werkervaringsplaats: een plek waar iemand werkervaring kan opdoen of leert functioneren in een arbeidsrelatie;
 - meeneembare voorzieningen: een op een werknemer met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat niet aard en nagelvast is, dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten en waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
- Alle overige begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 2. VOORZIENINGEN

Artikel 2. Verlenen van voorzieningen

- Het college kan ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen waarin in ieder geval wordt aangegeven welke voorzieningen het college aan welke personen binnen de doelgroep kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden binnen de door de gemeenteraad beschikbaar gestelde budgetten.
- Het college houdt bij het verlenen van de voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Tot de omstandigheden als bedoeld in dit artikel behoren in ieder geval de zorgtaken van een persoon en de omstandigheid dat ten behoeve van een persoon een loonkostensubsidie kan worden verstrekt als bedoeld in artikel 17 van deze verordening of dat een persoon gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 3. Beëindigen van voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting 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;
- de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- 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 een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2, van de wet;

- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende 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;
- 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 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep;
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de werkervaringsplaats krijgt aangeboden. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
 - c. de duur van de werkervaringsplaats.

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 of kan participeren in de samenleving waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan 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 de werkgever en inlenende organisatie en 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. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen de gestelde termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en
 - b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.

Artikel 8. Participatieplaats gericht op re-integratie

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten, gericht op re-integratie.
2. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de participatieplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
 - c. de duur van de participatieplaats.

3. Het college verstrekt aan de persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ.
4. De premie, zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, bedraagt € 100,- per zes maanden, mits de persoon -ter beoordeling van het college- in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en de premie wordt elke zes maanden uitbetaald.
6. De werkgever is, na het eerste jaar, halfjaarlijks een vergoeding verschuldigd aan het college. Die stemt overeen met de hoogte van de premie als bedoeld in het vierde lid, zolang de additionele werkzaamheden door de persoon worden verricht.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - 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. Voor zover nodig worden 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 op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - b. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11;
 - d. schulddienstverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan 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 een persoon 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 heeft behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep 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. 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 tenminste 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 persoon als bedoeld in lid 1 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 persoon 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 medewerker 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. ten minste 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;
 - II. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';
 - III. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.

Artikel 11a. Meeneembare voorzieningen

1. Aan een werknemer kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende tenminste 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 en voor tenminste 12 uur per week;
 - 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 werknemer en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche.
2. In afwijking van lid 1 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
3. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
4. 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.

Artikel 12. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever een overeenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur, en
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en
 - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis wordt verstrekt door het UWV.

Artikel 13. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid 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 werknemer gelegen factoren een langere periode noodzaken of
 - b. werknemer deze periode langer dan een week ziek is geweest of
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is of
 - 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 tenminste de volgende onderdelen opgenomen:

- 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 werknemer, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van tenminste 6 maanden aanbiedt voor tenminste het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van werknemer 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. dat de werknemer de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.
5. De proefplaatsing wordt uitsluitend aangediend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 14. Loonkostensubsidie als re- integratievoorziening

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer 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 bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer 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, met uitzondering van 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.

Artikel 15. Verwervingskosten

Het college kan een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover deze niet door de werkgever of een voorliggende voorziening worden betaald. Het gaat hierbij onder andere om:

- reiskosten woon-werkverkeer;
- kosten voor kinderopvang.

Artikel 16. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Als het naar het oordeel van het college noodzakelijk is, kan een voorziening worden toegekend in de vorm van een persoonsgebonden re-integratiebudget. Hieraan kan het college verplichtingen verbinden.

HOOFDSTUK 3. LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR PERSONEN MET EEN LANGDURIGE ARBEIDSBEPERKING

Artikel 17. Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een langdurige arbeidsbeperking een arbeidsovereenkomst sluit.
2. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet of als bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet, en
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

1. Het college bepaalt de wijze waarop de loonwaarde van een persoon wordt vastgesteld en neemt dit op in een uitvoeringsbesluit of in beleid overeenkomstig artikel 10d van de wet.
2. Overeenkomstig artikel 10d eerste lid onder b van de wet kan het college de vaststelling van de loonwaarde van een persoon zoals genoemd onder het eerste lid, in overleg met een werkgever, achterwege laten en de dienstbetrekking tot stand laten komen.
3. De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie als bedoeld in het tweede lid en artikel 10d onder het vijfde lid van de wet bedraagt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon, gedurende maximaal 6 maanden.
4. Het college wijst de organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.

HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

Artikel 19. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 voor de duur waarvoor de voorziening is toegekend.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag van bekendmaking, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 met dien verstande dat de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 van toepassing blijft in het kader van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 19 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 september 2019.

De voorzitter,

A.M.J. Schaap.

De griffier,

mr. J.I.M. le Comte.