

Verordening tot wijziging van de verordening Werk en Inkomen gemeente Papendrecht, (eerste wijziging)

De RAAD van de gemeente Papendrecht;

Overwegende:

Dat als gevolg van het 'Breed Offensief' met ingang van 1 juli 2023 in de Participatiewet een verordeningplicht is opgenomen waarin het ondersteuningsaanbod van de gemeente moet zijn uitgewerkt, en de verordening hierop is aangepast.

gezien het voorstel van het college van Burgemeester en Wethouders inzake de wijziging van de verordening Werk en Inkomen gemeente Papendrecht;

gelet op de artikelen 6, 8, 8a, 8b, 10b, en 47 van de Participatiewet

b e s l u i t :

vast te stellen de navolgende verordening tot wijziging van de verordening werk en inkomen gemeente Papendrecht (eerste wijziging)

Artikel I Wijziging verordening

De verordening werk en inkomen gemeente Papendrecht wordt als volgt gewijzigd:

- A. In artikel 1.1 wordt:
- onder b "Drechtsteden" gewijzigd in "Sociaal";
 - onder k "Wet" gewijzigd in "wet".
- B. In artikel 1.2 wordt:
- onder vernummering van de onderdelen c tot en met j tot d tot en met k, een nieuw onderdeel c ingevoegd, luidende:

"c. Drechtsteden: Alblasterdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht";
 - onder f (nieuw) "Participatiewet" gewijzigd in "wet";
- C. In artikel 2.2 wordt:
- in het tweede lid "ondersteuning" gewijzigd in "persoonlijke ondersteuning";
 - in het derde lid "ten laste" gewijzigd in "te zijnen laste";
 - in het vierde lid "regels" gewijzigd in "nadere regels";
- D. In artikel 2.3 wordt:
- in het derde en vierde lid "Een persoon" gewijzigd in "De persoon";
 - in het vijfde lid onder a "een voorziening" gewijzigd in "de voorziening";
 - in het achtste lid "voorzieningen" gewijzigd in "een voorziening";
- E. In artikel 2.4, derde lid wordt na "belemmeringen" toegevoegd "voor de arbeidsinschakeling";
- F. In artikel 2.5 wordt:
- in het tweede lid na "voorzieningen" toegevoegd "als bedoeld in het eerste lid";
 - in het derde lid "stellen" gewijzigd in "vaststellen";
- G. Onder vernummering van de artikelen 2.7 tot en met 2.18 tot 2.9 tot en met 2.20 worden een nieuw artikel 2.7 en artikel 2.8 ingevoegd luidende als volgt:

Artikel 2.7 Aanvraagproces Loonkostensubsidie

- Het college 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 college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever of, als de aanvraag wordt gedaan door de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, aan de werkgever en die persoon.
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, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Het college 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.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 2.8 Proefplaats

1. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met of zonder arbeidsbeperking, kan het college een proefplaats inzetten als bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de persoon en de werkgever dit kan motiveren.
 2. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met een arbeidsbeperking, kan een proefplaats ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit.
 3. Het college biedt een proefplaats aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Een proefplaats kan alleen worden aangeboden als de werkgever schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de persoon een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden zonder proeftijd;
 - b. De duur van de proefplaats wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de persoon en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon;
 - c. De persoon gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature dan wel een werkplek voor is;
 - d. De persoon heeft niet reeds eerder dezelfde werkzaamheden onder dezelfde omstandigheden onbeloond verricht bij de werkgever of diens rechtsvoorganger;
 4. Met de werkgever en de persoon wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten.
 5. Gedurende de proefplaats krijgt de persoon toestemming te werken met behoud van uitkering.
 6. Het college plaatst een persoon alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.
 7. De proefplaats duurt maximaal 3 maanden. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de proefplaats met maximaal 3 maanden worden verlengd.
- H. In artikel 2.9 wordt:
- i. in het eerste lid na "werk" toegevoegd "aan";
 - ii. in het tweede lid "ingezetenen" gewijzigd in "personen", vervalt de komma na "aanvaarden" en vervalt "nadere".
- I. in artikel 2.10, eerste lid onder a wordt "zijn" gewijzigd in "hun";
- J. Onder vernummering van de nieuwe artikelen 2.11 tot en met 2.20 tot 2.10 tot en met 2.19 vervalt het nieuwe artikel 2.10 (individuele studietoeslag).
- K. In artikel 2.11 wordt:
- i. in het eerste lid na "doelgroep" toegevoegd "als bedoeld in artikel 2.1";
 - ii. in het derde lid "bedoel" gewijzigd in "bedoeld";
- L. In artikel 2.12, tweede lid onder b wordt "Drechtsteden" gewijzigd in "GR Sociaal";
- M. In artikel 2.15, derde lid wordt "premie of subsidie" gewijzigd in "activeringspremie of stimuleringssubsidie";
- N. Artikel 2.17 wordt als volgt gewijzigd:
- i. het eerste lid komt te luiden: "1. Het college kan een budgetplafond vaststellen voor elke afzonderlijke voorziening als bedoeld in hoofdstuk 2.";
 - ii. in het tweede lid wordt na "voorziening" toegevoegd "als";
- O. Artikel 2.19, tweede lid komt te luiden:

"2. De participatieplekken zijn (onder meer) toegankelijk voor inwoners van de Drechtsteden met een bijstandsuitkering of inwoners van wie het college inschat dat zij op een bijstandsuitkering aangewezen zijn."

- P. Na hoofdstuk 2 re-integratie worden nieuw toegevoegd:
- i. hoofdstuk 2A: 'persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen', artikelen 2.20 t/m 2.28 en
 - ii. hoofdstuk 2B: 'specifieke bepalingen overige voorzieningen', artikelen 2.29 t/m 2.31, luidende als volgt:

Hoofdstuk 2A Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 2.20 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, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 2.1 en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij Voortgezet Speciaal Onderwijs/Praktijk 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 als bedoeld in artikel 2.31 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 2.21 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 en/of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college 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, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1 van de wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 2.22 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk of een overige voorziening in ieder geval aan:

- a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
- b. als subsidie wordt verstrekt, wat de hoogte is van het subsidiebedrag;
- c. de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning;
- d. de ingangsdatum van de persoonlijke 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.

Artikel 2.23 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan 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 van de gemeente of werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.

2. Het college kan een subsidie toekennen aan de werkgever voor persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.

Artikel 2.24 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking 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 college past bij het besluit maatwerk toe, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 2.25 Jobcoaching

1. Het college kan jobcoaching toekennen als dit van belang is voor een persoon met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Jobcoaching heeft tot doel de persoon vanaf het moment van feitelijke werkaanvaarding te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college biedt jobcoaching aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. er is sprake van een persoon met een arbeidsbeperking;
 - b. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing met de intentie te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. jobcoaching is voor de persoon noodzakelijk omdat hij/zij zonder deze begeleiding zijn functie niet naar behoren kan uitvoeren en/of niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn; en
 - d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw of een andere regeling.
3. Het college besluit op basis van een beargumenteerd voorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, dan wel op basis van het oordeel van een gespecialiseerd begeleider werkend onder verantwoordelijkheid van het college, wat de noodzakelijke ureninvestering en de noodzakelijke duur in maanden is om het doel te realiseren. Het college besluit tevens, rekening houdend met het belang van de werknemer, of een interne (in dienst van de werkgever zijnde) of externe (niet in dienst van de werkgever zijnde) jobcoach wordt ingezet.
4. Het college kan jobcoaching inzetten vanaf het eerste moment van werkaanvaarding (plaatsing) en nog voordat de begeleidingsbehoefte van belanghebbende kan worden ingeschat. In dat geval dient de betreffende jobcoach binnen 6 weken na aanvang van de jobcoaching te komen tot een gemotiveerd voorstel, inbegrepen de reeds geboden jobcoaching, op basis waarvan het college kan besluiten. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot het moment van aanvang van de jobcoaching.
5. De volgende kwaliteitseisen zijn op jobcoaching van toepassing:
 - a. jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach):
 - i. de jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is, is als zodanig erkend op grond van de vigerende Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, staat in voor de vakbekwaamheid van haar personeel en kan van het voorgaande desgevraagd bewijstukken overleggen.
 - b. jobcoach werkzaam als ZZP'er (externe jobcoach):
 - i. de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau; en
 - ii. de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald) of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking.
 - c. jobcoach in dienst van de werkgever of ingehuurd door de werkgever (interne jobcoach):
 - i. de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau;

- ii. de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald), of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking; en
 - iii. de jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de jobcoaching op zich te kunnen nemen.
6. De vergoeding voor jobcoaching wordt iedere 3 maanden achteraf uitbetaald op basis van opgave van werkelijk gewerkte uren en een verantwoordingsrapportage. Hiervoor gelden de volgende uurtarieven:
 - a. externe jobcoaching:
 - i. de uurvergoeding zoals deze in de overeenkomst met de jobcoach wordt vastgesteld.
 - b. interne jobcoaching:
 - ii. de uurvergoeding is overeenkomstig de vigerende Handleiding Overheidstarieven (HOT), uitgaande van de directe loonkosten voor productieve uren schaal 10 BBRA.
7. Na maximaal 1 jaar of zoveel vroeger als wenselijk heroverweegt het college of voortzetting van de jobcoaching in de geboden vorm nog langer noodzakelijk is. Het baseert zich daarbij minimaal op een beargumenteerd verlengingsvoorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, beschikbare voortgangsrapportages en – mits voorhanden – de uitslag van de loonwaardeberekening op de gewenste ondersteunings-/begeleidingsbehoefte.
8. In afwijking van de voorgaande leden van dit artikel kan het college, ten behoeve van de jobcoaching aan personen met een arbeidsbeperking, met de betreffende werkgever en/of begeleidende jobcoachingsorganisatie speciale maatwerkafspraken maken:
 - a. indien de werkgever 15 of meer personen met een arbeidsbeperking tegelijkertijd in dienst heeft;
 - b. indien de werkgever is gespecialiseerd in het bieden van (aangepast) werk aan personen met een arbeidsbeperking.

Artikel 2.26 Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 2.20 t/m 2.25 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.27 Werkbegeleiding

1. Het college kan een vergoeding voor werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een persoon die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer.
2. Met werkbegeleiding wordt een vorm van praktische werkaansturing bedoeld, die er op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van de persoon met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.
3. Werkbegeleiding onderscheidt zich van het instrument jobcoaching op basis van onderstaande, niet-limitatieve criteria:
 - a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;
 - b. werkbegeleiding moet voor een persoon met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn, terwijl de jobcoach enkel op vooraf afgesproken tijdstippen voor de persoon beschikbaar is;
 - c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband, terwijl jobcoaching tot doel heeft een persoon met een arbeidsbeperking te ontwikkelen naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder, of met zo min mogelijk begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn;
 - d. eisen ten aanzien van opleiding, denkniveau en opleiding zoals die aan jobcoaches zijn verbonden, gelden niet voor werkbegeleiders.
4. Deze voorziening wordt enkel ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar het oordeel van het college dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.
5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een tijdelijke vergoeding die op dezelfde wijze wordt berekend als de eventuele uiteindelijke vergoeding, conform het bepaalde in het zesde lid.

6. Na ontvangst van het loonwaarderapport wordt bepaald of de tijdelijke vergoeding wordt omgezet in een vaste maandelijkse vergoeding of per datum loonwaarderapport komt te vervallen, omdat er geen werkbegeleiding meer noodzakelijk is.
7. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de tijdelijke vergoeding niet, maar wordt, indien er werkplekbegeleiding noodzakelijk is, direct het bedrag berekend aan de hand van het bepaalde in het zesde lid.
8. Het college vergoedt de maandelijkse kosten voor werkbegeleiding aan werkgevers. De hoogte hiervan is € 295 per maand per werknemer bij een fulltime dienstverband (1 FTE). Het bedrag wordt naar rato van de FTE berekend en vergoed.
9. Indien een werkgever meer kandidaten met werkbegeleiding heeft kan het college besluiten om de vergoeding lager vast te stellen in verband met schaalvoordelen door groepsinstructie.
10. De werkgever rapporteert jaarlijks over de voortgang van de trajecten via formats die door het college beschikbaar worden gesteld. Bij het niet tijdig inleveren van een rapportage kan de begeleidingsvergoeding worden stopgezet.
11.
 - a. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt. Bij aanvang zwangerschapsverlof zal de vergoeding voor werkbegeleiding worden beëindigd.
 - b. Wanneer een werknemer na een periode van arbeidsongeschiktheid weer gedeeltelijk start met de eigen werkzaamheden, kan in overleg tussen werkgever en het college, de begeleiding en daarmee ook de vergoeding weer worden opgestart. Voor werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis geldt geen begeleidingsvergoeding, tenzij dit voorafgaand schriftelijk tussen werkgever en het college is overeengekomen.
12. Het college kan op individuele grondslag afwijken van bovenstaande regels in dit artikel indien de toepassing daarvan voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de betreffende regels te dienen doelen.

Artikel 2.28 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding.
2. Voor het verstrekken van deze subsidie kan het college nadere regels vaststellen.

Hoofdstuk 2B Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 2.29 Specifieke voorwaarden toekennen vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn of haar 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 college biedt een vervoersvoorziening aan de persoon als bedoeld in het eerste lid aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. Alleen voor woon/werk verkeer;
 - c. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
 - d. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
 - e. De persoon kan geen aanspraak maken op de reguliere vervoersvoorziening van het college of een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo 2015, UWV, Wsw, Wmo 2015 of via een zorgverzekeraar; en
3. Het college biedt de goedkoopst adequate oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - a. de kosten van de vervoersvoorziening;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);

- c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.
4. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te komen vervoersvoorziening;

Artikel 2.30 Specifieke voorwaarden noodzakelijk intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

1. 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.
2. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe zij de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 2.31 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Denk bijvoorbeeld aan orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Van de meeneembare voorzieningen moet de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer worden aangetoond.
3. De volgende zaken worden in ieder geval niet als meeneembare voorzieningen verstrekt: brillen en contactlenzen, hoortoestellen, hulpmiddelen tegen stotteren en paradigm real-time meting.
4. Het college biedt een meeneembare voorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
 - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
 - c. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
 - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
5. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
6. Het college biedt de goedkoopst adequate oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
 - a. de kosten van de meeneembare voorziening;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren/ bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.
7. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

Q. Artikel 3.1 wordt als volgt gewijzigd:

i: in het eerste lid wordt "het" gewijzigd in "zijn", vervalt "van het college";

ii: in het tweede lid, sub b, onderdeel v wordt "Wet" gewijzigd in "wet";

iii: in het tweede lid, sub c, onderdeel iv vervalt "op" na "verzoek" en wordt na "gedraging" "als" toegevoegd;

R. Artikel 3.4 wordt als volgt gewijzigd:

i: in het tweede lid vervalt "uit of";

ii: in het derde lid wordt na "belanghebbende" "verwijtbaar" toegevoegd en wordt "deze" gewijzigd in "hij";

S. In artikel 3.9, eerste lid wordt na "uitkering" telkens "IOAW en de IOAZ" toegevoegd;

T. In artikel 4.1 vervalt na "bestandsvergelijking" "en";

U. Hoofdstuk 5 vervalt onder vernummering van Hoofdstuk 6 tot Hoofdstuk 5 en vernummering van de artikelen 6.1 tot en met 6.3 tot 5.1 tot en met 5.3.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2023, met dien verstande dat onderdeel U in werking treedt op 1 januari 2024.

Artikel III

Dit besluit kan worden aangehaald als verordening werk en inkomen gemeente Papendrecht (eerste wijziging)

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 29 juni 2023.

De griffier, De voorzitter,

M. Muijzer-Van der Meijden, M.J.M. van Driel