

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023

De raad van de gemeente Eersel;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 4 juli 2023;

gelet op de artikelen:

- 8a en 10b, zevende lid van de Participatiewet;
- 35, aanhef en onder d, en 36 van de IOAW en de IOAZ;

Overwegende dat:

- Het wetsvoorstel Breed Offensief op 29 november 2022 door de Eerste Kamer is aanvaard;
- Het Breed Offensief een brede agenda is om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten;
- Doelen van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn:
- het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk krijgen;
- werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken (bijvoorbeeld door meer inkomen);
- zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.
- Het wetsvoorstel maatregelen bevat per 1 juli 2023 om:
- de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet voor werkgevers makkelijker te krijgen;
- hulp op maat aan te vragen voor de werknemer;
- meer duidelijkheid over welke re-integratiemiddelen een werkgever kan krijgen en gebruiken;
- het voor jongeren met een arbeidsbeperking mogelijk te maken dat een aanvraag voor een bijstandsuitkering meteen wordt behandeld en dat zij arbeidsondersteuning krijgen.

b e s l u i t

vast te stellen de volgende verordening:

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Eersel;
 - b. detachering: de werknemer wordt (tijdelijk) uitgeleend door de werkgever aan een opdrachtgever waar de feitelijke werkzaamheden plaatsvinden;
 - c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a. van de wet;
 - d. externe werkbegeleiding: door een externe geboden werkbegeleiding bij het verrichten van aan de persoon opgedragen werkzaamheden, indien de persoon zonder die ondersteuning niet in staat is die werkzaamheden te verrichten;
 - 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, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - f. jobcoaching: een vorm van persoonlijke ondersteuning die wordt toegekend door UWV of gemeente om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsbeperking werkzaamheden

- kunnen uitvoeren in een werkomgeving. De ondersteuning richt zich zowel op werknemer, werkgever als collega. De begeleiding wordt geboden door een erkend deskundige;
- g. mantelzorg: zorgverlening voor een natuurlijke persoon die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie zonder dat dit beroeps- of bedrijfsmatig geschiedt;
 - h. persoonlijke ondersteuning: verzamelbegrip voor alle begeleiding zoals externe werkbegeleiding, interne werkbegeleiding, jobcoaching in natura; jobcoaching via subsidie, nazorg bij stage- of werkaanvaarding, etc.;
 - i. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - j. voorziening: door het college noodzakelijk geacht aanbod, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - k. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst, werkleerovereenkomst of stageovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in of namens zijn organisatie, dan wel dit van plan is;
 - l. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst, werkleerovereenkomst of stageovereenkomst 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;
 - m. Wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2 . Beleid en financiën

Artikel 2.1 Opdracht college

1. Alle voorzieningen zijn voor personen behorende tot de doelgroep van toepassing tenzij voor de betreffende voorziening anders is bepaald.
2. Het college bevordert dat er met betrekking tot het aanbieden van ondersteuning sprake is van een gelijke aandacht voor de in artikel 7, lid 1, sub a van de wet genoemde groepen alsmede voor een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod aan voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

Artikel 2.2 Budget- en/of subsidieplafonds

1. Het college kan één of meer budget- en/of subsidieplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college als zodanig ingesteld plafond kan leiden tot een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3 . Voorzieningen

Artikel 3.1 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan aan een belanghebbende een of meer voorzieningen aanbieden.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van een voorziening aan een belanghebbende, beoordeelt het college de mogelijkheden, omstandigheden en capaciteiten van belanghebbende in relatie tot de verwachte doeltreffendheid van de voorziening.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de mogelijkheden, omstandigheden en capaciteiten 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 college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod als dat nodig is intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en

- stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. Het college kan de mate van proportionaliteit afwegen tegen de maatschappelijke en persoonlijke opbrengst.
5. Het college 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 college 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.
 6. Het college 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 college niet langer voldoende bijdraagt aan een doeltreffend en doelmatig 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; 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 3.2 Voorzieningen

1. Het college kan in het kader van een traject dat gericht is op arbeidsinschakeling onder andere de volgende voorzieningen met behoud van uitkering aanbieden:
 - a. sociale activering (artikel 3.3);
 - b. leerwerktraject (artikel 3.4);
 - c. werkstage (artikel 3.5);
 - d. scholing (artikel 3.6);
 - e. participatieplaats (artikel 3.7).
2. Het college kan onder andere de volgende voorzieningen bij betaald werk aanbieden:
 - a. proefplaatsing (artikel 3.8);
 - b. detachingsbaan (artikel 3.9);
 - c. beschut werk (artikel 3.10);
 - d. loonkostensubsidie;
 - i. tijdelijk (artikel 3.11);
 - ii. structureel; (artikel 3.12 t/m 3.13);
 - e. persoonlijke ondersteuning naar en bij werk bestaande uit (artikel 3.14 t/m 3.17 algemeen):
 - I. jobcoaching (artikel 3.18 t/m 3.20);
 - II. interne werkbegeleiding; (artikel 3.21)
 - III. externe werkbegeleiding (artikel 3.22).
3. Het college kan daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. uitstroompremie (artikel 3.23);
 - b. vergoedingen om werk te krijgen of te behouden (artikel 3.24);
 - c. vervoersvoorziening (artikel 3.25);
 - d. intermediaire voorziening bij visuele of motorische handicap (artikel 3.26);

- e. meeneembare voorziening (artikel 3.27);
- f. werkplekaanpassing (artikel 3.28).

Hoofdstuk 3A Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 3.3 Sociale activering

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.

Het college stemt het aantal uren per week van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 3.4 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, 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 personen betreft:

van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 3.5 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als hij:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie of het opdoen van beroepsrelevante competenties voor uitstroom naar werk.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur, deze is maximaal 3 maanden met de mogelijkheid van een eenmalige verlenging met maximaal 3 maanden.

Artikel 3.6 Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.

Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a. van de wet.

Een scholingstraject draagt in ieder geval bij aan het vergroten van de kans op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 3.7 Participatieplaats

Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder van wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die vooralsnog niet bemiddelbaar is naar regulier werk een Participatieplaats aanbieden overeenkomstig artikel 10a van de wet. De persoon verricht op arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die bijdragen aan het versterken van de toekomstige kansen van de persoon op de arbeidsmarkt. Het college legt de afspraken over de invulling van de participatieplaats vast in een overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

In de overeenkomst wordt ten minste het volgende vastgelegd:

doel van de participatieplaats;
beschrijving van de taken en de tijden van aanwezigheid;
afspraken over begeleiding bij de uitvoering van de werkzaamheden;
afspraken over de monitoring van de voortgang en de evaluatiemomenten;
beoogde ontwikkelstappen tijdens de duur van de participatieplaats;
noodzakelijke inzet van ondersteunende voorzieningen;
afspraken over aanvullende vergoedingen voor extra kosten van de persoon.

De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt 10% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onder j, van de wet per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Hoofdstuk 3B Voorzien in gen bij betaald werk

Artikel 3.8 Proefplaatsing

Het college kan een persoon behorend tot de doelgroep toestemming verlenen om voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, in het kader van een proefplaatsing bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. Het doel van de proefplaatsing is de kans op een dienstverband bij de werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.

Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:

de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op een dienstverband bij de betreffende werkgever;

als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;

de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en

de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.

Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:

redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing 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.

Als de werkzaamheden tijdens de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.

Het college kan een persoon tijdens de periode van de proefplaatsing persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen.

Artikel 3.9 Detacheringsbaan

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een detacheringsbaan bieden. De persoon heeft een arbeidsovereenkomst met een door het college te contracteren partij en wordt door zijn werkgever gedetacheerd bij een andere werkgever, de inlener. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie als tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 3.10 Beschut werk

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; en/of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college 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. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 3.3
 - c. scholing als bedoeld in artikel 3.6; of
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 3:14 ev.
3. Het college kan daarnaast voorzieningen aanbieden gericht op het behoud van of het vergroten van arbeidsritme en de kansen voor duurzame uitstroom in aangepast werk.

Artikel 3.11 Tijdelijke Loonkostensubsidie

Het college kan aan de werkgever een tijdelijke loonkostensubsidie toekennen bij het in dienst nemen van een persoon uit de doelgroep met een tijdelijk lagere loonwaarde die niet in aanmerking komt voor

de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 3.12. De subsidie is een vergoeding voor de extra kosten voor begeleiding door de werkgever en een tegemoetkoming voor de eventuele lagere productiviteit. De hoogte van de tijdelijke loonkostensubsidie wordt afgestemd op de loonwaarde van de werknemer. De duur van de loonkostensubsidie wordt afgestemd op de persoonlijke situatie van de werknemer. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden. De werkgever komt in aanmerking voor tijdelijke loonkostensubsidie als de persoon uit de doelgroep met een tijdelijk lagere loonwaarde een dienstverband heeft voor minimaal 6 maanden.

De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 3.12 Structurele Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Indien noodzakelijk wordt hierbij extern advies ingewonnen.
2. Bij de vaststelling op grond van het eerste lid neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijke minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 3.13 Specifiek 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.

Het college 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.

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, 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.

Het college stelt binnen 12 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.

Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 3.14 Persoonlijke ondersteuning naar en bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep. Persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit:

Jobcoaching;
Interne werkbegeleiding; en/of
Externe werkbegeleiding of nazorg.

Artikel 3.15 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen

Het college kan persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon die behoort tot de doelgroep.

Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:

de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;

de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning mogelijk bijstandsgerechtigd worden;

de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;

het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;

het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;

er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
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 3.16 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen

Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning naar en bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.

Het college 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.

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, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 3.17 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning naar en bij werk

De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning naar werk, kan op ieder moment in het traject naar werk worden aangevraagd of kan ambtshalve worden ingezet.

De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 12 weken 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.

Het college stelt in nadere regels de omvang van de persoonlijke ondersteuning vast, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 3.18 Jobcoaching

Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning naar of bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen van een van de volgende keurmerken: Blik op Werk, Register Jobcoach (Nobco), EIA (Noloc), Nationaal Jobcoach Register (NVS) of aangesloten zijn bij Oval.

De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis een regiem waarbij de verleende jobcoaching in de eerste drie jaar wordt verleend voor een aantal uren dat maximaal overeenkomt met respectievelijk 10% in het eerste, 7,5% in het tweede en 5% in het derde jaar van het aantal uren dat de aan de persoon opgedragen taken in beslag nemen.

Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogd wordt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het deze bij voorrang aan.

Artikel 3.19 Jobcoaching in natura

Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.

Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 3.14 tot en met 3.19 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.20 Subsidie voor jobcoaching

Het college kan op aanvraag subsidie voor het inzetten van jobcoaching verlenen aan de werkgever. Subsidie voor het inzetten van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 3.14 tot en met 3.19 worden verleend als:

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;

de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;

de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en

de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:

ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of

integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 3.2 1 Interne werkbegeleiding

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 college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Artikel 3.2 2 Externe werkbegeleiding of nazorg

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op extra begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college extra begeleiding of nazorg na plaatsing bieden aan de werknemer en de werkgever voor de noodzakelijke ondersteuning bij het inwerken of het gaan functioneren op de werkplek.

Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen personen behorend tot de doelgroep vervolgens zelf te begeleiden.

Hoofdstuk 3C Overige voorzieningen

Artikel 3.2 3 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van een bedrag van € 500,- toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden door inkomsten uit werk.
4. De premie kan worden aangevraagd in de periode van 7 tot en met 12 maanden na datum uitstroom uitkering door inkomsten uit werk.

Artikel 3.2 4 Vergoedingen om werk te krijgen of te behouden

Het college kan de kosten vergoeden die de inwoner moet maken om werk te krijgen of te behouden.

Artikel 3.2 5 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek of activiteiten in het kader van arbeidstoeleiding 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 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. Voor de vaststelling van de hoogte van de vervoersvoorziening maken we gebruik van de geldende normbedragen volgens het UWV met betrekking tot werk- en onderwijsvoorzieningen.
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. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 3.26 Specifieke voorwaarden noodzakelijke 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, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken of bij arbeidstoeleiding.
2. Voor de vaststelling van de omvang van de intermediaire activiteit maken we gebruik van de geldende normbedragen volgens het UWV met betrekking tot werk- en onderwijsvoorzieningen.

Artikel 3.2 7 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Het betreft het verstrekken van de meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.
3. 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 zijn.
4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. Wanneer een voorziening op maat gemaakt is voor belanghebbende kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 3.2.8 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie

Artikel 4.1 Tegenprestatie

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, opdragen als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
 - a. naar hun aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt; en
 - b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument; en
 - c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
 - d. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college in ieder geval rekening met de volgende factoren:
 - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door de belanghebbende;
 - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van de belanghebbende;
 - c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van de belanghebbende;
 - d. de werkzaamheden die door belanghebbende in het kader van vrijwilligerswerk reeds door de belanghebbende worden verricht.
3. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.
4. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de omvang en de duur van de tegenprestatie.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 5.1 Nadere regels

1. Het college kan nadere regels stellen ten behoeve van de uitvoering van deze verordening.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen.

Artikel 5.2 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 5.3 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 5.4 Intrekking oude verordening

De verordening Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Eersel 2015, vastgesteld op 7 juli 2015, wordt ingetrokken.

Artikel 5.5 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Eersel 2015, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Eersel 2015 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.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Eersel 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 5.6 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023.

*Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van 19 september 2023
De raad van de gemeente Eersel
de griffier, J.W.G. van Bree
de voorzitter, drs. W.A.C.M. Wouters*