

Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2023

Besluit van de raad van de gemeente Renkum;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 28 augustus 2023;

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;

gezien het advies van de Commissie Inwoners;

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2023.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. definities

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. college: het college van burgemeester en wethouders van Renkum;
 - b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - c. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - d. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
 - e. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - f. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Er is sprake van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - g. meeneembare voorziening: een op een werknemer met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten die niet aard- en nagelvast is, die niet tot de standaarduitrusting van de werkgever en werknemer behoort en geen voorziening is in het kader van een Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.
 - h. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
 - i. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan wel dit van plan is;
 - j. loonkosten: het brutoloon inclusief vakantiegeld en wettelijke werkgeverslasten;
 - k. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - l. wet: Participatiewet.
2. 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.

Artikel 2. Verlenen van voorzieningen

1. Het college kan een voorziening als bedoeld in deze verordening ambtshalve of op aanvraag toekennen aan een persoon, behorend tot de doelgroep, indien deze naar het oordeel van het college noodzakelijk is in het kader van participatie, re-integratie of het kunnen verrichten van betaald werk.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - b. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;

- c. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - d. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college kan een voorziening wijzigen of 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 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.
4. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan. Daarbij houdt het college 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 ook 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.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en (functionele) beperkingen 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;
 - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
6. Het college beoordeelt, voor zover aan de orde en relevant, de proportionaliteit van de inzet van een voorziening, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.
7. De inzet van werkvoorzieningen door het college vindt uitsluitend plaats als hierdoor de concurrentievervalsingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
8. Het college kan – met inachtneming van het in artikel 13 lid 6 bepaalde - ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen.

Artikel 3. Aanvraagprocedure voorzieningen

1. Een aanvraag voor een voorziening kan bij het college worden ingediend door de persoon ten behoeve waarvan de voorziening wordt aangevraagd of door zijn werkgever.
2. Een aanvraag kan worden ingediend op het door het college beschikbaar gestelde aanvraagformulier.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte.
4. Het college wint een oordeel en/of advies van een deskundige in als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd, en indien van toepassing, met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden, 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 dienstver-

- lening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
7. Het college legt binnen 15 werkdagen na afronding van het onderzoek, de uitkomsten daarvan vast in een onderzoeksverslag.
 8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit besluit samen met het onderzoeksverslag aan de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 4. Inhoud beschikking naar aanleiding aanvraag voorzieningen

1. Het college vermeldt in een beschikking tot toekenning van een voorziening in ieder geval:
 - a. welke voorziening wordt verstrekt;
 - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag en onder welke voorwaarden die wordt verstrekt;
 - c. voor zover aan de orde: de ingangsdatum, de duur en intensiteit;
 - d. als de toekenning afwijkt van wat is aangevraagd; de reden van afwijking;
 - e. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college motiveert in een beschikking tot afwijzing van een voorziening om welke reden de voorziening wordt afgewezen.

HOOFDSTUK 2. VOORZIENINGEN

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze 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 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 6. 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 7. Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering 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 inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 8. 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 een redelijke termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en

- b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Het college kan een persoon een taaltraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst.
4. Een taaltraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het is gericht op het verkrijgen van voldoende taalniveau, en
 - b. het taalniveau moet zijn afgestemd zijn op referentieniveau 1F, en
 - c. de meest adequate taaltraining dient te worden benut.

Artikel 9. Participatieplaats

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.
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.

Artikel 10. Participatievoorziening 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, 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 op de arbeidsinschakeling aanbieden:
 - a. sociale activering als bedoeld in artikel 6;
 - b. scholing als bedoeld in artikel 8;
 - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12;
 - d. schulddienstverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 11. 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 en het personen 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 geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning bij werk: algemeen

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen acht 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.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

4. De ondersteuning als bedoeld in het eerste lid kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals in het kader van een proefplaats of werkervaringsplaats.

Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk: jobcoaching

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 een derde waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
3. In afwijking van het eerste lid kan het college persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een interne of externe jobcoach ook op aanvraag in de vorm van een subsidie aan de werkgever verstrekken.
4. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching als bedoeld in het derde lid kan worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is bij de specifieke werk- en persoonlijke omstandigheden en het noodzakelijke zwaarteregime en de te verwachten duur van de inzet van de coaching op basis daarvan zijn vastgesteld;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
5. In geval van subsidieverlening op grond van het derde lid hanteert het college voor jobcoaching een maximumtarief per uur 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.
6. Het college kan in nadere regels uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn;
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt.
7. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen en voorwaarden zoals vermeld in het programma van eisen, onderdeel van de toelatingsprocedure (Open House) voor Externe Jobcoachvoorzieningen in de arbeidsmarktregio Foodvalley (bijlage 1).

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk: interne werkbegeleiding

1. 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.
2. Het college kan aan de werkgever een training aanbieden voor een of meer werknemers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan aan een werknemer een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan toekennen voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal 6 maanden noodzakelijk om de werknemer zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;

- d. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen naar het oordeel van het college proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk;
 - e. er naar het oordeel van het college geen sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
2. In afwijking van het tweede lid, onder b, kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaats met behoud van uitkering.
 3. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werknemer tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en/of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel 16. Proefplaats

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel h, van de wet, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De duur van de proefplaats is twee maanden.
3. De periode als bedoeld in het tweede lid kan maximaal twee keer met 2 maanden worden verlengd tot een totale maximale duur van de proefplaats van 6 maanden, indien:
 - a. in de persoon gelegen factoren een langere periode noodzakelijk;
 - b. de werkgever kan aantonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de proefplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. de persoon niet eerder bij de betreffende werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) betaald heeft gewerkt, stage heeft gelopen of onbeloonde werkzaamheden heeft verricht in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaats rechtvaardigen;
 - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:
 - a. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk, of
 - b. als direct na de proefplaats sprake zou zijn van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de ziekteperiode voor de toepassing van de maximale periode dat de proefplaatsing mag duren buiten beschouwing gelaten.
7. Voorafgaand aan de proefplaats worden in een schriftelijke overeenkomst tussen het college en de werkgever minimaal vastgelegd:
 - a. dat sprake is van een proefplaats in de zin van artikel 6, eerste lid, onderdeel h, van de wet;
 - b. het doel van de proefplaats;
 - c. de duur en de urenomvang per week van de proefplaats;
 - d. de wijze van begeleiding;
 - e. de intentieverklaring dat de werkgever de persoon, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaats direct een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt zonder proeftijd voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaats is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaats blijkt dat het uren aantal in het belang van de persoon verlaagd moet worden;
 - f. dat de werkgever tijdens de proefplaats voor de persoon een ongeval- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
 - g. dat de persoon werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

Artikel 17. 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 indien subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt de maximale hoogte, het percentage van de loonkosten en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal éénmaal 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 de loonkosten gedurende maximaal 24 maanden.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde werknemer 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. 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 18. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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.

Artikel 19. Verwervingskosten

1. Het college kan een persoon behorend tot de doelgroep 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;
 - aanschaf fiets;
 - kosten voor kinderopvang.
2. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon indien:
 - a. die persoon door een beperking niet zelfstandig naar de werkplek, opleidingslocatie of re-integratievoorziening kan reizen of door die beperking geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer;
 - b. de vervoersvoorziening uitsluitend strekt tot het woon-werkverkeer.
3. De vervoersvoorziening als bedoeld in het eerste lid kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
4. De hoogte van de vergoeding in geld als bedoeld in het tweede lid is afhankelijk van het aantal keren dat daadwerkelijk wordt gereisd en bedraagt:
 - a. in beginsel het OV-tarief, 2e klasse voor de kortste route van het woonadres naar de betreffende locatie;
 - b. in geval van gebruikmaking van een privé-auto, de fiscaal vrijgelaten vergoeding per kilometer voor het aantal kilometers via de kortste route van het woonadres naar de betreffende locatie op basis van de ANWB-routeplanner; of
 - c. in geval van een noodzakelijke andere vervoersvoorziening dan bedoeld onder a of b, het in de markt reguliere tarief voor de in te zetten specifieke andere vervoersvoorziening.
5. Het college brengt eventueel door de persoon (te) ontvangen andere vergoedingen en/of belastingteruggaven inzake de reiskosten in mindering op de kosten van de te verstrekken vervoersvoorziening.

HOOFDSTUK 3 LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR PERSONEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Artikel 20. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. 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, tweede lid, 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.
3. Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 21. Aanvraagproces loonkostensubsidie doelgroep banenafpraak

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet 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 zelf, 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, 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.

HOOFDSTUK 3. SLOTBEPALINGEN

Artikel 22. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019 voor de duur waarvoor de voorziening is toegekend.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag van bekendmaking op overheid.nl en werkt terug tot 1 juli 2023. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019 wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2023.

Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van: 30 oktober 2023, voortgezet op 1 november 2023

De raadsgriffier,

Dr. J. (Juul) Cornips

De voorzitter,

A.M.J. (Agnes) Schaap