

Re-integratieverordening Participatiewet Amersfoort 2023

De raad van de gemeente Amersfoort;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 12 september 2023, nummer 1777017.
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, zevende lid, van
de Participatiewet;
gezien het advies van commissie Sociaal;

besluit

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Amersfoort 2023.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- 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;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- 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;
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- 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;
- 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 dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikelen 5, 6 en 8, inzetten ten behoeve van de doelgroep.
2. 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; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. Het verslag wordt ter informatie verstuurd naar de cliëntenraad Werk & Inkomen.
4. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
 - a. het bijstandsvolume;
 - b. uitstroomcijfers; en
 - c. cijfers m.b.t. banenafsprak en beschut werk.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit één of meerdere subsidie- en budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. 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.
2. 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 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; 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.
3. Het college biedt het beste instrument tegen de laagste kosten, houdt bij het voorzieningenaanbod 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.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen 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.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 6. 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 onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het vergroot de kansen op arbeid; en
 - b. er is geen mogelijkheid tot uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

Artikel 8. 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 in het kader van de tegenprestatie laten verrichten (zie artikel 8a, lid 1b van de wet).
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 50,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. 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 o.a de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - b. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10; of
 - d. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 11 Werkgeverssubsidie

1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet een incidentele subsidie verstrekken aan werkgevers die met iemand uit de doelgroep als bedoeld in deze verordening, een overeenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie en activering.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening als bedoeld in het eerste lid. Deze hebben in ieder geval betrekking op:
 - a. De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verleend;
 - b. De hoogte en duur van de subsidie;
 - c. Het recht op de subsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
 - d. Wijze van betaalbaar stellen;
 - e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
4. De subsidie wordt niet verstrekt als er voor dezelfde werknemer een loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een werkgeverssubsidie zoals bedoeld in het eerste lid 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.

Artikel 12. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende 12 maanden met mogelijkheid tot verlenging tot 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare werknemer.
3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
 - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft kunnen behouden; en
 - b. geen startkwalificatie bezit; of
 - c. ouder is dan 50 jaar; of
 - d. alleenstaande ouder is; of
 - e. de Nederlandse taal in woord niet op B1 niveau beheerst.
4. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. 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 13. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van 450 euro toekennen aan een langdurig werkloze die uitstroomt door werkaanvaarding 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 werkaanvaarding wordt verstaan: in loondienst; regulier of gesubsidieerd, de start van een studie met studiefinanciering of de start van een eigen bedrijf.

Artikel 14a. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hen noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is het verkrijgen van betaald werk / duurzame uitstroom.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, waarschijnlijk tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het verkrijgen van duurzaam werk;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats 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.
4. 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.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Hoofdstuk 3A Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. 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, aan de werkgever en de 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. 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.
 4. Het college stelt binnen 6 maanden 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 administratieve proces uit de bijlage behorende bij dit artikel in acht.

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 14c. 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, onverminderd het bepaalde in artikel 4, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden.
 - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - f. 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 en persoonlijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 14d. 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 bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. 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.
4. 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, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Artikel 14e. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

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

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

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. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 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.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 14h. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de bijlage behorende bij dit artikel.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregiems: licht (3%), midden (6%) en zwaar (10%). De inzet wordt periodiek; minimaal 1 keer per jaar geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan kan het begeleidingsregime worden aangepast.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 14i. 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 14c tot en met 14h van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h, worden verleend als:
 - a. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - b. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - c. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is.
4. 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.

Artikel 14k. 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 ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor één of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 14l. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn 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 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. 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.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 14m. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

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 motorische lichaamsfunctie.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. 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 is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 14o. 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.

Artikel 14p. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele beperking [vervalt per 1 januari 2024]

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 lichaamsfunctie.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 15. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort 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.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Verordening re-integratie Participatiewet Amersfoort blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.
5. Artikel 14p vervalt per 1 januari 2024.

Artikel 16. 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 Amersfoort 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 7 november 2023.

De voorzitter,

De griffier,

ALGEMENE TOELICHTING

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietoek wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1. Definities

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Voor de voorzieningen die niet genoemd worden in dit artikel volgt de doelgroepomschrijving al uit het artikel van de voorziening zelf.

Artikel 3 Budget- en subsidieplafonds

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (Kamerstukken II 2002/03, 28 870, nr. 3, p. 35).

Artikel 6. Detacheringsbaan

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 7. Scholing

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 8. Participatieplaats

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. De participatieplaats wordt ingezet voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt

Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een

duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De premie bedoelt in lid 3 wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 11 Werkgeverssubsidie

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 12. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers

De in artikel 12 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 14b. De in artikel 12 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet) en die is geregeld in hoofdstuk 3A. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Het doel van deze loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125).

Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare werknemer.

Artikel 13. Uitstroompremie

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14a. Proefplaats

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14c. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14d. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

Artikel 14e. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

Artikel 14h. Jobcoaching

Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk. Het derde lid bevat daarom een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd.

Artikel 14i. Jobcoaching in natura

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 14k. Interne werkbegeleiding

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 14l. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Bij de bepaling van de vergoeding in geld wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 4, derde lid, het beste instrument tegen de laagste kosten het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 14m. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij motorische beperking

De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 14c.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 14c.

Artikel 14o. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing.

Artikel 14p. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele beperking

De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 14c.

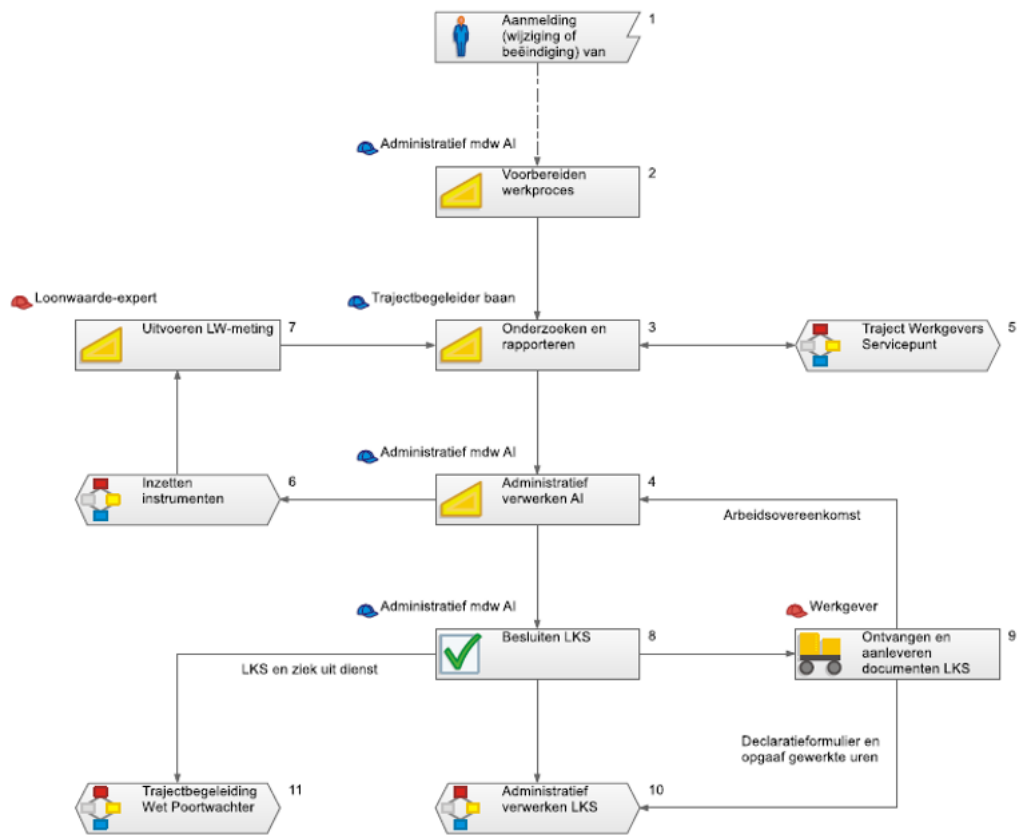
Artikel 15. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

Onder lid 5 wordt geregeld dat artikel 14p wordt ingetrokken. Er is in juni 2023 een wetsvoorstel aangenomen waarmee werkvoorzieningen voor visueel beperkten centraal geregeld wordt. Deze taak komt te liggen bij het UWV per 1 januari 2024. Daarmee komt dit artikel te vervallen.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Bijlage behorende bij artikel 14b, vijfde lid Re-integratieverordening Participatiewet Amersfoort 2023
 Processchema Loonkostensubsidie



Behorende bij raadsbesluit van 7 november 2023
 De griffier van Amersfoort,

Bijlage behorende bij artikel 14h, eerste lid Re-integratieverordening Participatiewet Amersfoort 2023

Erkenningseisen Jobcoach

- ❖ **erkenningseis 1: Op basis van voornemens, handelingen, antecedenten is er voor de gemeente geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van een aanbieder die een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie doet, te twijfelen.**
 - A. is er sprake van een onherroepelijk vonnis of arrest of enig ander onherroepelijk rechterlijk oordeel dan wel een strafbeschikking van het Openbaar Ministerie jegens aanbieder volgens de op hem van toepassing zijnde wet- of regelgeving van een lidstaat van de Europese Unie gedaan, waarbij een delict is vastgesteld dat in strijd is met zijn beroepsgedrageregels of waarbij enige veroordeling is uitgesproken die relevant is voor de uitvoering van Jobcoaching;
 - B. heeft aanbieder zich op enig moment op enigerlei wijze schuldig gemaakt aan valse verklaringen bij het verstrekken van inlichtingen die in verband met het doen van een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie kunnen worden verlangd of heeft aanbieder de betreffende inlichtingen niet verstrekt c.q. geweigerd deze te verstrekken
- ❖ **erkenningseis 2: Aanbieder staat als rechtspersoon ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.**
 - C. Een aanbieder dient ter bevestiging van zijn identiteit aan te tonen ingeschreven te zijn als rechtspersoon bij de Kamer van Koophandel.
- ❖ **erkenningseis 3: Aanbieder voldoet aan een passende aansprakelijkheidsverzekering.**
 - D. Aanbieder beschikt over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering waarbij aanbieder verzekerd is voor de aansprakelijkheid voor zaak- en personenschade door een verkeerde (be)handeling, een nalatigheid of een bedrijfsfout
- ❖ **erkenningseis 4: Aanbieder borgt de kwaliteit van de Jobcoaching.**
 - E. Vakbekwaamheid personeel Aanbieder beschikt over vakbekwaam personeel dat de Jobcoaching uitvoert. Aanbieder maakt daarbij gebruik van personeel met welke een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten of van zelfstandige personen waarmee een overeenkomst tot opdracht is gesloten. Jobcoach is (nog) geen erkend beroep en voor het vak van Jobcoach bestaat (nog) geen reguliere vakopleiding.
 - F. Eisen aan de vakbekwaamheid van het personeel: – de Jobcoach heeft een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; – de Jobcoach heeft een opleidingsmodule voor Jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot Jobcoach (in company training). Dit volgt uit de richtlijn vanuit de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland.
- ❖ **erkenningseis 5: Aanbieder neemt de normen met betrekking tot privacy in acht.**
 - G. De gemeenteambtenaar die jobcoaching doet krijgt – om de Jobcoaching te kunnen uitvoeren – toegang tot vertrouwelijke informatie over zowel de klant als de werkgever. De ambtenaar heeft bij de uitvoering van de Jobcoaching een geheimhoudingsplicht, die zijn grondslag vindt in artikel 65 van de Wet Suwi. Daarnaast is op de verwerking van de persoonsgegevens door gemeenteambtenaren in hun hoedanigheid van werknemers voor een bestuursorgaan dat verwerkingsverantwoordelijke is, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De gemeenteambtenaar dient de geheimhoudingsplicht van artikel 65 Participatiewet, de bepalingen uit de AVG, alsmede de andere relevante wetgeving in het kader van de privacybescherming, strikt na te leven.
 - H. De aanbieder krijgt – om de Jobcoaching te kunnen uitvoeren – toegang tot vertrouwelijke informatie over zowel de klant als de werkgever. Aanbieder heeft daarom bij de uitvoering van de Jobcoaching een geheimhoudingsplicht, die zijn grondslag vindt in artikel 74 van de Wet Suwi. Daarnaast is op de verwerking van de persoonsgegevens door aanbieder in zijn hoedanigheid van verwerkingsverantwoordelijke, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Aanbieder dient de geheimhoudingsplicht van artikel 74 van de wet Suwi, de bepalingen uit de AVG, alsmede de andere relevante wetgeving in het kader van de privacybescherming, strikt na te leven.

Behorende bij raadsbesluit van 7 november 2023
De griffier van Amersfoort,