

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weststellingwerf 2023

De gemeenteraad van Weststellingwerf;

GELEZEN:

- het voorstel van burgemeester en wethouders: d.d. 26 september 2023

GELET OP:

- artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid van de Participatiewet;
- artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
- artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
- artikel 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

OVERWEGENDE DAT:

- in de wetwijziging 'Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief' het juridisch raamwerk is neergelegd;
- de bij de verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen is neergelegd in hoofdstuk 3A van deze verordening;
- het doel van breed offensief, de maatregelen en wijzigingen is, dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven.

b e s l u i t

de **Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weststellingwerf 2023** als volgt vast te stellen:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weststellingwerf;
 - b. Wet: de Participatiewet;
 - c. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet, met uitzondering van personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van deze wet;
 - d. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - e. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen;
 - f. Persoon: persoon die tot de doelgroep van deze verordening hoort;
 - g. Loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet;
 - h. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen;
 - i. Participatie: alle activiteiten waaraan de persoon in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie;
 - j. Nugger: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, die niet of minder dan 12 uren per week werkt en meer dan 12 uren per week wil werken;
 - k. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - l. 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;



- m. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - n. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - o. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - p. 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;
 - q. Voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - r. 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;
 - s. 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;
 - t. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan, bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning bij participatie wordt vormgegeven, prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
2. Bij het aanbieden van ondersteuning zoals verwoord in lid 1 van dit artikel, heeft het college aandacht voor een evenwichtige aanpak van groepen personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, van de wet.
3. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon, teneinde de ondersteuning van de persoon zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd.
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 met een indicatie banenafpraak 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.
6. In geval van een niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger) kan het college:
 - a. Een eigen bijdrage instellen bij hoger dan 115% van de relevante bijstandsnorm of
 - b. Nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd of
 - c. Zowel een eigen bijdrage instellen als nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd.
7. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 4, 6, 10, 11 en 12, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
8. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikel 5, 7, 8 en 9, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
9. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college doet een persoon een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening.



2. De manier van ondersteuning wordt nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van een persoon toegespitst plan van aanpak.
3. In geval van personen van 27 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, wordt het plan van aanpak als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin het aanbod als bedoeld in het eerste lid van dit artikel bekend wordt gemaakt.
4. In geval van personen onder de 27 jaar wordt het plan van aanpak overeenkomstig artikel 44, vierde lid van de Participatiewet als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin naast de toekenning van algemene bijstand, mede het in het eerste lid van dit artikel bedoelde aanbod voor ondersteuning bij participatie bekend wordt gemaakt.
5. Een persoon heeft geen recht op ondersteuning indien er een voorliggende voorziening voorhanden is, welke naar het oordeel van het college voldoende bijdraagt aan het behalen van het voor de persoon hoogst haalbare participatieniveau.
6. 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.
7. 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;

Artikel 4. Werkstage

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

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 de 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 begeleiding naar 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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt voor wie, naar het oordeel van de gemeente, een scholingstraject een noodzakelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling is.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
 - b. de scholing moet aansluiten bij de bekwaamheden van de persoon;
 - c. de scholing moet aansluiten bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.
3. Het college kan nadere regels stellen omtrent duur, kosten en niveau van de scholing
4. Het eerste lid is niet van toepassing op de jongere die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen.

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 laten verrichten.
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 € 1,50- per uur en wordt naar rato voor de omvang van het aantal uren van de participatieplaats vastgesteld met een maximum van 32 uur per week.
4. De premie wordt verstrekt na iedere zes maanden, mits er voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Beschut Werk

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. 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 Wmo;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11; of
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 10. Leerwerkplek

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan een persoon een leerwerkplek aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van basisvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden.
4. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgelegd: het doel, duur en omvang van de leerwerkplek en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.



Artikel 11. Ondersteuning bij leerwerkplek

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt ten aanzien van wie het college van oordeel is dat deze ondersteuning nodig is voor het functioneren op een leerwerkplek en:
 - a. die zestien of zeventien jaar is, en van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of;
 - b. achttien tot zevenentwintig jaar is en die nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 12. 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 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

Artikel 13. Compensatie voor kwetsbare werknemers

1. Het college kan een compensatie (zogenoemde gemeentelijke loonkostensubsidie), anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De compensatie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten op basis van het WML gedurende maximaal 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer.
3. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
4. De compensatie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. De compensatie 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 compensatie kan worden aangenomen voor dat werk.
6. Het college kan nadere regels vaststellen over de uitvoering van de compensatie voor kwetsbare werknemers.

Artikel 14. Uitstroompremie

1. Een uitstroompremie wordt verstrekt indien:
 - a. Een persoon tenminste 12 maanden een bijstandsuitkering heeft ontvangen, aansluitend op een leerwerkplek, proefplaats of detachingsbaan algemeen geaccepteerde arbeid in loondienst aanvaardt, dan wel volledig in het levensonderhoud voorziet middels het uitoefenen van een bedrijf.
2. De eerste premie bedraagt € 600,- en wordt eenmalig verstrekt.
3. De tweede premie bedraagt € 600,- en kan worden aangevraagd vanaf de 13e maand waarin wordt gewerkt. De aanvraag moet worden gedaan binnen 18 maanden na indiensttreding.
4. Het college kan nadere regels vaststellen over de uitvoering van de uitstroompremie.

Artikel 15. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie en proefplaatsing

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Het college maakt met betrekking tot de beoordeling van de loonwaarde van een tot de doelgroep loonkostensubsidie behorende persoon gebruik van een objectieve en deskundige loonwaardemethodiek, die, gelet op de binnen de arbeidsmarktregio Fryslân gemaakte afspraken, voldoet aan de minimumeisen die aan een methode ter bepaling van de loonwaarde worden gesteld. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, de kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.

Artikel 16. Proefplaats

1. Het college kan, als dit door hem 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 voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie.
3. Voor een proefplaatsing 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 plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - 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 onbeloofd door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - f. 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.
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 [of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet].
5. Als de werkzaamheden op 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.
6. Het college kan een persoon op een proefplaatsing 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 17. 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 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 acht 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.

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

Artikel 18. 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 3, 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 persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en



- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de [maatschappelijke] opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 19. 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 onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. 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.
6. 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.
7. Het college neemt naar aanleiding van het onderzoek een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 20. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. 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.
2. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 21. 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 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 22. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. 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.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.



Artikel 23. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitseisen zoals minimale vakbekwaamheid, competenties, opleiding- en bijscholingsvereisten inclusief certificaat van opleiding jobcoach die met goed gevolg is afgerond of heeft aantoonbare werkervaring.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis het productenboek van de gemeente Weststellingwerf, waarbij de hoogte en het aantal uren afhankelijk is van het profiel, de afstand tot de arbeidsmarkt, waar betrokken persoon staat.
3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft of gecontracteerd, biedt het college deze bij voorrang aan.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 24. 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 18 tot en met 23 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 25. 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 18 tot en met 23, 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 coaching plan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - 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.
3. 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.
4. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coaching plan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 26. 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 een 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 27. 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;
 - c. 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.
3. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 28. 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.
2. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

Artikel 29. 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.
4. Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.

Artikel 30. 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. INNOVATIE

Artikel 31. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening en voor zover van toepassing, de beleidsregels Participatie.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van de re-integratie verordening, kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 32. Hardheidsclausule

Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.

Artikel 33. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening kan worden aangehaald als 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Weststellingwerf 2023'.
2. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 juli 2023 onder gelijktijdige intrekking van de 'Re-integratieverordening Participatiewet Weststellingwerf 2017'.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van de gemeenteraad op 20 november 2023,



gemeente

de griffier,

de voorzitter,