

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 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;
- doelgroep loonkostensubsidie: personen uit de doelgroep van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet;
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is de opgedragen 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 vinden en behouden van werk;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
- praktijkroute: het via een loonwaardebepaling op de werkplek vaststellen van de loonwaarde van personen behorend tot de doelgroep. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon komt de werkgever van deze persoon in aanmerking voor loonkostensubsidie en kan de persoon zonder beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister.
- overige voorzieningen bij werk: voorzieningen die voor de doelgroep met een beperking zijn in te zetten als die noodzakelijk zijn voor het vervoer naar of het kunnen werken bij een werkgever dan wel deelnemen aan re-integratieactiviteiten.
- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt, zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning.
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij het vinden van werk. Daarbij kan indien noodzakelijk een specifieke voorziening worden ingezet.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op het vinden van werk.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de functionele beperkingen van een persoon als gevolg van ziekte of handicap. Daarbij wordt onder meer gekeken of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of is aangewezen op de voorziening beschut werk.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval ook betrekking op zorgtaken van die persoon. 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.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. De voorziening moet gericht zijn op werk en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.
2. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a) de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de specifieke 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.
 - f) de kosten van de voorziening naar het oordeel van het college niet opwegen tegen de opbrengsten in termen van uitstroom naar werk
4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a) de persoon die aan de voorziening deelneemt de verplichting 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 voorzieningen, 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 onvoldoende 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.
5. Het college biedt activiteiten als bedoeld in artikel 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14 en 15 uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. Wanneer verschillende alternatieven beschikbaar zijn biedt het college de goedkoopst adequate voorziening aan.
7. Voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon onderzoekt het college de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen in het sociaal domein te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening. 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 dat voor de persoon wordt opgesteld. Ook onderzoekt het college voor zover nodig en gezien de omstandigheden de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs, van dagbesteding naar werk, van werk in een beschutte werkomgeving naar werk bij een reguliere werkgever en andersom.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep maar nog niet in staat is tot betaald werk activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als eerste stap naar werk.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detachering

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep detacheren bij een werkgever.

Artikel 7. Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet aanbieden.
2. De in het kader van de participatieplaats te verrichten additionele werkzaamheden beslaan tenminste 24 uur per week. Indien dit met de uitkeringsgerechtigde is overeengekomen kunnen deze werkzaamheden ook meer dan 24 uur bedragen.
3. Het college biedt aan degene die op grond van artikel 10a van de wet additionele werkzaamheden verricht scholing of opleiding aan die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Doel van deze scholing of opleiding is het behalen van een diploma of certificaat met minstens het niveau van een startkwalificatie tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat. Het college betreft bij deze beoordeling:
 - a) het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
 - b) de scholingswens van de belanghebbende.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt €220,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Werk- of taalstage

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden als deze naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en de activiteiten die worden verricht in overwegende mate strekken tot nut van de stagiair(e) om de gestelde leerdoelen te bereiken.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring, het opdoen van praktijkervaring in het kader van een opleiding, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Een taalstage heeft als doel om te helpen bij de ontwikkeling van praktische (vak)taal.
3. De werkstage heeft een maximale duur van drie maanden. Indien noodzakelijk kan de duur van de stage met nog eens maximaal drie maanden worden verlengd om de gestelde leerdoelen alsnog te bereiken.
4. In het geval van een taalstage kan direct een periode zes maanden worden toegestaan.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a) het doel van de werkstage, en
 - b) de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 10. Voorziening beschut werk

1. Het college biedt overeenkomstig artikel 10b van de wet de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken en deze persoon:
 - a) behoort tot de doelgroep; of
 - b) een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Om de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
 - a) fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b) uitsplitsing van taken;
 - c) aanpassing in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. De voorziening beschut werk wordt aangeboden in volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.
4. Wanneer het aantal werkplekken, zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet is gerealiseerd, kan het college besluiten additionele werkplekken in te zetten. Overeenkomstig lid 3 gebeurt dit op volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.
5. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie er nog geen geschikte werkplek is kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, een persoon uit de doelgroep ondersteuning aanbieden bij het volgen van een leerwerktraject als 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 nog geen startkwalificatie hebben behaald.
2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en de ondersteuning nodig voor het succesvol afronden van het traject.

Artikel 12. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal, wanneer dit nodig is voor het verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid

Artikel 13. Opstapsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 14. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden met behoud van uitkering als deze voorafgaat aan een regulier dienstverband.
2. De proefplaatsing heeft een duur van maximaal twee maanden. Deze kan in het individuele geval op basis van maatwerk met maximaal vier maanden worden verlengd. Een verzoek hiertoe wordt ingediend met een onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is. .
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a) de persoon, gelet op diens vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b) het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op werk;
 - c) de werkzaamheden door de persoon niet al eerder onbeloond bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht;
 - d) de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst te 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. Inzet van forfaitaire loonkostensubsidie direct na de periode van proefplaatsing is niet toegestaan.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd wat het doel is van de proefplaatsing en hoe begeleiding plaatsvindt.
7. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 15 Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat of is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. De aanvraag voor loonkostensubsidie kan bij het college worden ingediend door zowel de werkgever als de werkgever.
3. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier
4. 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.
5. 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.
6. Wanneer de aanvraag wordt gedaan na het begin van de dienstbetrekking wordt aan de hand van de praktijkroute vastgesteld of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze aanvraag moet conform artikel 10d, lid 2, van de wet binnen 6 maanden na het begin van de dienstbetrekking worden gedaan.
7. Wanneer na de loonwaardebepaling loonkostensubsidie wordt toegekend geldt deze vanaf ingangsdatum van de dienstbetrekking.

8. Het college stelt binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij eerst een vooraf afgesproken periode van maximaal 6 maanden wordt gewerkt met een forfaitaire loonkostensubsidie conform artikel 10d, 5e lid, van de wet.
9. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht. ¹

Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college zorgt dat een persoon uit de doelgroep met een arbeidsbeperking persoonlijke ondersteuning krijgt als deze zonder die ondersteuning niet in staat is de opgedragen taken te verrichten.
2. Deze persoonlijke ondersteuning kan, conform artikel 10 lid 3 van de wet, worden gegeven door:
 - a) een interne werkbegeleider die de werknemer dagelijks op het werk begeleidt
 - b) een jobcoach
3. Wanneer is vastgesteld dat de persoon uit de doelgroep extra begeleiding nodig heeft bij het verrichten van taken stelt het college, na overleg met de werkgever en de persoon, vast wat de meest adequate vorm van begeleiding is.
4. Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding.
5. Het college kan de betreffende persoonlijke ondersteuning verstrekken in de vorm van jobcoaching in natura.
6. Het college kan de persoonlijke ondersteuning bij werk ook in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor jobcoaching door een interne of externe jobcoach.
7. De ondersteuning kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.

Artikel 17 Overige voorzieningen bij werk

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon uit de doelgroep die door een beperking niet zelfstandig naar de beoogde werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. Het college bepaalt de meest geëigende geschikte voorziening.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a) de persoon kan door de beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b) het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. Het college brengt een vervoers- of reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
4. 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 van een persoon uit de doelgroep.
5. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon uit de doelgroep om te kunnen werken. 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.
6. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
7. Ten aanzien van de onder het eerste tot en met zevende lid te verstrekken voorzieningen geldt:
 - a) er is naar het oordeel van het college geen sprake van een voorziening die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd of die algemeen gebruikelijk is in een organisatie; en
 - b) de persoon heeft de voorziening alleen nodig voor werk of opleiding en kan de betreffende voorziening niet op grond van een andere wet aanvragen.
 - c) Wanneer de voorzieningen in de vorm van vergoedingen worden verstrekt hanteert het college het goedkoopst mogelijke tarief
8. De voorzieningen als bedoeld in het eerste tot en met zevende lid worden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4

¹) [Toolkit preferent proces Loonkostensubsidie](#) | Samen voor de klant

Hoofdstuk 4 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk

Artikel 18. Voorwaarden toekenning

Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, 16 en 17, de volgende voorwaarden:

- a) de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij het gaat om iemand die VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
- b) de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, is volgens het college aangewezen op beschut werk of heeft een vastgestelde structurele functionele beperking als gevolg van ziekte, handicap;
- c) de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
- d) de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week of minder als de mogelijkheid bestaat dat de werknemer binnen 3 maanden toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week
- e) indien sprake is van een proefplaatsing dient de werkgever de intentie te hebben om de werknemer na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden en minimaal 12 uur per week het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;

Artikel 19 Specifieke bepalingen Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning in staat is de opgedragen taken zelfstandig te verrichten.
2. Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van taken op de werkplek. De jobcoach begeleidt de werknemer en de werkgever en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever en het college.
3. De intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV, waarbij de maximale vergoeding is gebaseerd op een werkweek van 24 uur.² Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt wordt het aantal begeleidingsuren naar rato naar beneden bijgesteld.
4. De werknemer, de werkgever en de jobcoach stellen bij de aanvraag gezamenlijk vast wat de ontwikkeldoelen zijn en op welke wijze de begeleiding zal worden vormgegeven. Dit wordt vastgelegd in een begeleidingsplan dat voor definitieve vaststelling wordt voorgelegd aan het college en is ondertekend door alle betrokken partijen. Het begeleidingsplan wordt bijgevoegd bij de aanvraag.
5. Jobcoaching kan voor de periode van maximaal 12 maanden worden toegekend. In het individuele geval is maatwerk mogelijk en kan de maximale periode zoals genoemd in het vorige lid worden verlengd met maximaal 12 maanden. Een nieuwe aanvraag wordt hiertoe ingediend met een gedegen onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is en een gewijzigd begeleidingsplan, zoals bedoeld in lid 4.
6. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching (nog) langer noodzakelijk is. In het individuele geval kan het college van de jobcoach verlangen meerdere tussentijdse schriftelijke voortgangsrapportages te overleggen.
7. Voor een jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau; en
 - b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en een diploma of certificaat behaald;
8. Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV³ of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.
9. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever als, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 tot en met 8:
 - 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 en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

2) Beleidsregel Protocol jobcoach UWV 2019, Beleidsregel UWV Protocol Interne jobcoach

3) Erkennings- en intrekkingkader uitvoering persoonlijke ondersteuning en lijst erkende jobcoachleveranciers.

10. De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV volgens het begeleidingsregime licht.⁴
 - a. Voor jobcoaching via een externe of gemeentelijke jobcoach wordt het geldende uurtarief van het UWV gehanteerd
 - b. Voor jobcoaching via een interne jobcoach in dienst van de werkgever wordt een vast bedrag aan de werkgever toegekend. Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat UWV hanteert voor de interne begeleiding bij een werkweek van 24 uur of meer. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt of korter dan 12 maanden, wordt het bedrag naar rato naar beneden bijgesteld.
 - c. Voor jobcoaching tijdens de proefplaatsing geldt een vast bedrag dat overeenkomt met het bedrag dat het UWV hiervoor hanteert.

Artikel 20 Specifieke bepalingen interne begeleiding

1. Voor een interne begeleider gelden de volgende eisen om voor de training in aanmerking te komen:
 - a. de begeleider heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - b. de begeleider heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de medewerker dient uit te voeren; en
 - c. de begeleider is voor een deel van de werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
2. Er wordt maximaal één werknemer de betreffende training aangeboden per kandidaat uit de doelgroep die is geplaatst bij de werkgever.

Artikel 21 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen ondertekenen de aanvraag.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk of overige voorzieningen 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.
4. 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.
5. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
6. 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.
7. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 22 Onvoorziene situaties

In gevallen waarin de bepalingen van deze verordening niet voorzien, neemt het college een besluit.

Artikel 23 Hardheidsclausule

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

Artikel 24 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking met terugwerkende kracht per 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2023.
3. De *Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2017 en de Beleidsregels jobcoaching Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Oegstgeest 2019* worden ingetrokken op het moment van inwerkingtreding van de in het tweede lid genoemde verordening.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 23 november 2023,

De voorzitter,

4) UWV normbedragen voorzieningen.

De griffier,