

Verordening tot eerste wijziging van de Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022

De raad van de gemeente Altena,

gelezen het voorstel van het college van burgemeesters e wethouders,

gelet op:

- de bepalingen van de Participatiewet;
- artikel 147 van de Gemeentewet;
- jurisprudentie over de inkomensvoet voor de maatwerkvoorziening huishoudelijke ondersteuning;

overwegende dat:

- het noodzakelijk is om vanwege de invoering van de Wet van 30 november 2022 tot 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), alsmede voornoemde jurisprudentie, de Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022 aan te passen;

besluit:

vast te stellen de hierna volgende:

Verordening tot eerste wijziging van de Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022

Artikel I Wijziging Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022

De Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022 wordt als volgt gewijzigd:

A.

2.4.2.4, lid 1, onder b. komt te luiden:

- b. de persoonlijke situatie van de inwoner: hoe ziet die eruit en wat betekent dit voor het gewenste effect? Ook wordt gevraagd of een inwoner financieel in staat is om zelf de hulpvraag op te lossen.

B.

In 3.7 wordt lid 3 vernoemd tot 4 en wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

- 3. Bij toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
 - a. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - b. de voorziening betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk voor is;
 - c. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; en
 - d. er is naar het oordeel van de gemeente geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.

C.

3.7.2. komt te luiden:

3.7.2. Proefplaats PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente kan aan personen behorend tot de doelgroep een proefplaats aanbieden indien de werkgever waar deze proefplaats wordt gerealiseerd aansluitend een dienstverband in het vooruitzicht stelt.
2. De gemeente kan 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.

3. De proefplaats is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband.
4. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de inwoner, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. de gemeente verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de inwoner 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 inwoner, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. De gemeente weigert de toestemming, bedoeld als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inwoner ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.
7. De gemeente kan een inwoner op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3.7.A.

D.

Aan 3.7.4. wordt een vierde lid toegevoegd, luidende:

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

E.

3.7.8. komt te luiden:

3.7.8. Persoonlijke ondersteuning bij Werk

PW | IOAW | IOAZ

1. Aan een inwoner die behoort tot de doelgroep kan de gemeente persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden.
2. Het doel van persoonlijke ondersteuning is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen.
3. De voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning bij werk worden beschreven in 3.7.

F.

3.7.10 vervalt.

G.

Na 3.7.12 worden de volgende bepalingen ingevoegd:

3.7.13. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de Participatiewet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die van plan is een dienstbetrekking aan te gaan met een inwoner 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. De gemeente bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de inwoner, aan de werkgever en de inwoner.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een inwoner betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. De gemeente stelt binnen 16 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. De gemeente neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

3.7.14. Specifieke bepalingen voor inwoners met een arbeidsbeperking

PW | IOAW | IOAZ

1. De voorzieningen genoemd in 3.7.15 t/m 3.7.25 worden alleen ingezet voor inwoners met een arbeidsbeperking.

3.7.15. Specifiek aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

PW | IOAW | IOAZ

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij de gemeente worden ingediend door de inwoner of zijn werkgever.
2. De aanvraagprocedure staat gelijk aan de procedure zoals beschreven in 2.5 van deze verordening.
3. Indien nodig bepaalt de gemeente na overleg met de inwoner en de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het besluit op de aanvraag wordt indien van toepassing, ook aan de werkgever verzonden.

3.7.16. Persoonlijke ondersteuning bij werk

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente 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. De gemeente 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.

3.7.17. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

PW | IOAW | IOAZ

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden 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. De gemeente besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

3.7.18 Interne jobcoaching

PW | IOAW | IOAZ

1. Een interne jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
 - een voltooide hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; en
 - een opleidingsmodule voor Jobcoach gevolgd en succesvol afgerond hebben.
2. Bij de inzet van de interne jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Voor de interne jobcoaching wordt een vast maximaal bedrag gehanteerd welke door de gemeente in nadere regels vastgesteld wordt.
3. De op grond van lid 2 vastgestelde bedragen gelden bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne job coaching naar rato bijgesteld.
5. Een interne jobcoach kan worden ingezet:
 - a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
 - b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
6. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.
7. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
8. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het zesde lid.
9. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 8, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij 'jaar 2'.

3.7.19 Externe jobcoaching

PW | IOAW | IOAZ

1. Een externe jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseis:
 - erkenning door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'.
2. Bij de inzet van de externe jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. De gemeente stelt de te hanteren tarieven in nadere regels vast.
3. Een externe jobcoach kan worden ingezet:
 - a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats;
 - b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar.
5. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden;
6. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het vierde lid.

3.7.20 Jobcoaching in natura

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente 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 3.7.8. en 3.7.13 tot en met 3.7.18 van overeenkomstige toepassing

3.7.21 Vergoeding voor het inzetten van jobcoaching

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente kan op aanvraag een vergoeding voor het inzetten van interne en/of externe jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een vergoeding voor het inzetten van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen tot en met 3.7.8 en 3.7.13 tot en met 3.7.19, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de vergoeding wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. De gemeente kan in nadere regels uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

3.7.22 Interne werkbegeleiding

PW | IOAW | IOAZ

1. Als een inwoner 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 de gemeente een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. De gemeente 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.
3. De gemeente kan nadere regels stellen voor interne werkbegeleiding

3.7.23 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner 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. De gemeente biedt pas 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. Hierbij wordt een afweging gemaakt of de vervoersvoorziening noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten.
4. De gemeente brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening vanuit de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. De gemeente kan in nadere regels nadere voorwaarden uitwerken voor de wijze van uitvoering van de vervoersvoorziening.

3.724 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente kan een voorziening in de vorm van een intermediaire voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende lichaamsfunctie.
2. De gemeente kan nadere regels stellen over de bepaling van de omvang van de noodzakelijke intermediaire voorziening.

3.725 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

PW | IOAW | IOAZ

1. De gemeente kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit noodzakelijk is voor de persoon om te kunnen werken en dit meerwaarde creëert in de werksfeer.
2. De meeneembare voorziening wordt in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de gemeente besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
3. De gemeente kan nadere regels stellen over de bepaling van de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer van de te verstrekken voorziening.

H.

5.3.2., lid 1, komt te luiden:

1. De gemeente biedt de inwoner huishoudelijke ondersteuning als hij als gevolg van zijn beperking zijn woning niet schoon en leefbaar kan houden.

I.

In Hoofdstuk 14 "Begrippen" worden in alfabetische rangschikking de volgende begrippen en de daarbij behorende omschrijvingen ingevoegd::

interne jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een erkende deskundige collega;

externe jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de werkgever ingeschakelde erkende deskundige;

jobcoaching in natura: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de gemeente ingeschakelde erkende deskundige;

interne werkbegeleider: 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;

Inwoner met een arbeidsbeperking: persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet;

persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de Participatiewet;

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

Artikel II Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2024.

Artikel III Citeertitel

Deze verordening wordt genoemd: Verordening tot eerste wijziging van de Verordening sociaal domein gemeente Altena 2022

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Altena van 12 december 2023

*de voorzitter,
drs. E.B.A. Lichtenberg MCM*

*de raadsgriffier,
drs. S.J. Peet*