

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Goes

De raad van de gemeente Goes:

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders:

Gelet op de artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b zevende lid van de Participatiewet;

besluit:

1. De re-integratieverordening vast te stellen.
2. Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet 2017 in te trekken.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- Afstand tot de arbeidsmarkt: zonder passende voorziening(en) is deelname aan de arbeidsmarkt redelijkerwijs niet mogelijk;
- Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
- Interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse begeleiding op de werkvloer omdat de werknemers anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op de 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;
- 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 te onderzoeken of een persoon tot de doelgroep van deze verordening behoort en/ of tot het doelgroepenregister behoort;
- 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 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met 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 voorzieningen 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. De doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk zullen in reguliere bestuurs-rapportages benoemd worden.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. 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 een voorziening;
 - c: de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling waardoor sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d: de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
 - 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 een 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 een persoon betreft 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 gebruikt 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 een voorziening.
3. Het college biedt de goedkoopst-adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als het 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 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan aan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a: behoort tot de doelgroep en
 - b: nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats en
 - b: de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. De duur van de werkervaringsplaats bedraagt in eerste instantie maximaal 6 maanden. Als de persoon erbij gebaat is, kan deze periode met maximaal 6 maanden verlengd worden.

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 genoemde 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 de inlenende organisatie als tussen de werknemer en de 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. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a: de capaciteiten van de persoon sluiten aan bij de scholing en
 - b: de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.

Artikel 8. 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 voorzieningen aanbieden uit het brede sociale domein zoals bijvoorbeeld dagbesteding, sociale activering of een andere vorm van persoonlijke ondersteuning.
3. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen kan het college besluiten additionele plekken te realiseren mits voor de persoon is vastgesteld dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheid tot arbeidsparticipatie heeft.

Artikel 9. Ondersteuning bij een leer-werktraject of praktijkleren

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject of leren in de praktijk nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a: van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd of
- b: van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

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 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3A.

Artikel 11. Werkgeverssubsidie ten behoeve van kwetsbare werknemers

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een (uiterst) kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De werkgeverssubsidie als bedoeld in het eerste lid bedraagt minimaal 10% en ten hoogste 75% van de op belanghebbende van toepassing zijnde bijstandsnorm gedurende een maximale periode van zes maanden ten behoeve van de kwetsbare dan wel uiterst kwetsbare werknemer. De duur en de hoogte van de subsidie zijn afhankelijk van de potentiële productiviteit van de kandidaat en de afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Onder (uiterst) kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
 - a: voorafgaand aan de indienstneming gedurende zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;

- b: geen startkwalificatie bezit;
 - c: ouder is dan 50 jaar of
 - d: alleenstaande ouder is.
4. De werkgeverssubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
 5. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

Artikel 12a. Proefplaatsing

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 te 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 de proefplaatsing is de inschakeling van een persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a: de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b: het college verwacht dat de 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 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.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 12b. 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 als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a van de wet.
4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid van de wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

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

Artikel 12c. 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 van deze verordening;
- b: de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
- c: het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever zelf verantwoordelijk is;
- d: het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van een 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) opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 12d. 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 mogelijkheid 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 12e. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

- a: welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
- b: als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het bedrag;
- c: de duur en de 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 de 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 12f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een jobcoach in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van 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 een externe jobcoach of
 - b: interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.

Artikel 12g. 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, de omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 12h. Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen of een gecertificeerd keurmerk.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van een regime waarbij de verleende jobcoaching in de eerste drie jaar wordt verleend voor een aantal uren per week, met een maximum van 3 uur per week. De regimes bedragen 1,2 of 3 uur per week afhankelijk van de benodigde begeleiding.

3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximum (uren of periode) afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente één of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft biedt het college deze bij voorrang aan.

Artikel 12i. 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 de beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 13c tot en met 13h van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12j. 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 13c tot en met 13h 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 subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.

Artikel 12k. Interne werkbegeleiding

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.

Paragraaf 3A.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen

Artikel 12l. Specifieke voorwaarde 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. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 12m. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 12n. 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.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 13. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De (indien van toepassing) verordening loonkostensubsidie jaartal x wordt ingetrokken.

2. De verordening re-integratie en tegenprestatie gemeente Goes 2017 wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de oude verordening die op grond van de nieuwe verordening moet worden beëindigd behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening voor de duur:
 - a: van twaalf (of een ander aantal) maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe verordening of
 - b: dat deze is verstrekt als dat korter is dan de periode genoemd bij onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid onder a bedoelde periode besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
5. De oude re-integratieverordening blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 14. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 01-04-2024
2. Deze verordening wordt aangehaald als: re-integratieverordening Participatiewet gemeente Goes.

Artikel 15. Re-integratieverordening 2024

1. Verordening re-integratie Participatiewet 2017 in te trekken.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van Gemeente Goes.

De voorzitter, C.H. van den Bos

De griffier, Barbara van Doornum

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Goes in de openbare vergadering van

de griffier

drs. B.C. van Doornum

de voorzitter

C.H. van den Bos