

## Re-integratieverordening Participatiewet Deurne 2023

### DE RAAD VAN DE GEMEENTE DEURNE

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 10 oktober 2023, nr.92;

gehoord het advies van de commissie Samenleving en Bestuur, d.d. 30 november 2023;

gelet op gelet op artikel 147, eerste lid, en artikel 108, tweede lid van de Gemeentewet en de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b zevende lid van de Participatiewet;

gelet op het advies van de regionale cliëntenraad Werk en Inkomen;

### besluit:

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Deurne 2023.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van Senzer;
- College: het college van burgemeester en wethouders van Deurne
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet alsmede kwetsbare jongeren;
- wet: Participatiewet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.

### Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie

#### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college kan de voorzieningen uit deze verordening, behoudens de artikelen 5, 8 en 9, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen uit deze verordening aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. 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 de afstand tot de arbeidsmarkt, zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad, als onderdeel van de jaarrekening, een verslag van de uitvoering van het beleid zoals vastgelegd in deze verordening en de daarop gebaseerde regelgeving.
  5. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:
    - a. het profiel van de organisatie Senzer
    - b. de visie van de organisatie Senzer; en
    - c. de cijfers die betrekking hebben op de organisatie Senzer; en
    - d. het aantal ingezette voorzieningen en het effect ervan op re-integratie en verstrekte bijstand.

### 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 de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt de meest adequate, noodzakelijke, voorziening aan waarbij bij gelijke geschiktheid van voorzieningen er wordt gekozen voor de goedkoopste voorziening. Het college houdt bij het voorziengenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

#### Artikel 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 of
  - c. actief is geweest op de arbeidsmarkt, geen grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt maar met de inzet van deze voorziening ervaring opdoet in een (nieuwe) arbeidsmarktsector en daarmee de kansen op arbeid vergroot.

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.
5. Het college stelt over de duur van de werkstage zoals bedoeld in lid 1 beleidsregels vast.

#### **Artikel 5. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 6. Detacheringsbaan**

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
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 een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. Naar het oordeel van het college is de voorziening noodzakelijk voor de arbeidsmarktinschakeling;
  - b. De kosten worden alleen vergoed nadat door het college toestemming is verleend tot het volgen van een scholingstraject;
3. Het eerst lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 8.**

*[vervallen]*

#### **Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo, arbeidspatroon 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 op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen aanbieden:
  - a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
  - b. scholing als bedoeld in artikel 7;
  - c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11.
3. In de beschutte werkvoorziening wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

#### **Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject**

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 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 zeventwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

#### **Artikel 11. 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 12. Stimuleringspremie werkgever**

1. Het college kan aan de werkgever een stimuleringspremie verstrekken die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluit gericht op een regulier dienstverband.
2. De stimuleringspremie kan toegekend worden aan de werkgever voor een werknemer die 80-100% loonwaarde kan genereren binnen de contractduur.
3. Het college stelt nadere regels over de voorwaarden waaronder de premie zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt.

#### **Artikel 13.**

*[gereserveerd]*

#### **Artikel 14.**

*[gereserveerd]*

#### **Artikel 14a. 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 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. De proefplaatsing is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband.
3. Voor een proefplaatsing of verlenging 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 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 waarbij het aantal uren van het dienstverband minimaal hetzelfde is als het aantal uren van de proefplaatsing.
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 proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

### **Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

#### **Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie**

#### **Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.

2. Het college bevestigt de ontvangst van een aanvraag aan de aanvrager en (als de aanvraag door iemand anders is gedaan) aan de werkgever.
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. Na ontvangst van de aanvraag neemt het college binnen acht weken een besluit. In die periode vindt er een loonwaardebepaling plaats, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
5. De loonkostensubsidie wordt in principe toegekend vanaf datum aanvraag.
6. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces 'De normaalste zaak' in acht.

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

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

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 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 acht 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 14d. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt zo spoedig mogelijk na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon en neemt binnen acht weken een besluit op de aanvraag.
4. Het college kan een (extern) 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 zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning en bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.
7. De noodzaak voor persoonlijke ondersteuning wordt vastgesteld tijdens het onderzoek loonwaardebepaling. Het college maakt zo spoedig mogelijk na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave in een verslag met bijbehorend plan van aanpak met daarin de uitkomsten van het onderzoek. Voor persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching wordt een begeleidingsplan opgesteld.
8. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

#### **Artikel 14e. 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 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van het college of bij een derde waarbij het college de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

##### **Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 26 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

##### **Artikel 14h. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de bijlage.
2. Het aantal in te zetten uren jobcoaching wordt bepaald op basis van het regiem en de zwaarte van jobcoaching, zoals weergegeven in de bijlage. Dit wordt vastgesteld door de loonwaardedeskundige.
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 gemeenschappelijke regeling Senzer een of meer jobcoaches zelf in dienst en of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, verricht het college onderzoek gebaseerd op de uitgangspunten uit het begeleidingsplan. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.
6. Jobcoaching wordt ingezet voor de maximale duur van 3 jaar, waarin het aantal uren jobcoaching wordt afgebouwd, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn hiervan af te wijken.

##### **Artikel 14i. Jobcoaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h van overeenkomstige toepassing.

##### **Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.



2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h, worden verleend als:
  - a. de 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 begeleidingsplan;
  - 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. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach, dus in dienst bij de werkgever, zijn de volgende voorwaarden van toepassing:
  - a. De jobcoach heeft een speciale opleiding gevolgd om werknemers met een functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek;
  - b. De jobcoach kent de inhoud van de werkzaamheden;
  - c. De jobcoach is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
  - d. De jobcoach is niet de leidinggevende van de medewerker.
  - e. De aanspraak op persoonlijke ondersteuning (jobcoach) in de vorm van een subsidie vervalt als de begeleiding op de werkplek onvoldoende is of de werknemer langer dan 6 aaneengesloten weken ziek is.
4. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college zorgt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
5. Het college kan in beleidsregels uitwerken:
  - a. aan welke eisen het begeleidingsplan 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.
6. 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.
7. Voldoet een jobcoach niet aan de gestelde voorwaarden, dan vindt subsidieverstrekking plaats op grond van artikel 14k, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van interne werkbegeleiding.

#### **Artikel 14k. Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor 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 14l. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 14m. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij 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 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
4. Het college kan beleidsregels vaststellen over het bepalen van de noodzaak, meerwaarde en restwaarde van de meeneembare voorziening.

#### **Artikel 14o. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

#### **Artikel 15 Nazorg**

Het college kan aan de werkgever waarbij een persoon die behoort tot de doelgroep algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, gedurende een periode van maximaal 6 maanden nazorg bieden, gericht op ondersteuning van werkgever en werknemer, indien dit bijdraagt aan het in stand houden van de dienstbetrekking.

#### **Artikel 16. Overige noodzakelijke voorzieningen**

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject en noodzakelijk voor het verkrijgen van arbeid of deelnemen aan een traject. Het betreft kosten zoals sollicitatiekleding, fietsvergoeding, vergoeding openbaar vervoer mits en voor zover niet behorende tot artikel 14l en deze kosten aantoonbaar noodzakelijk zijn.
2. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het Nibud of fiscale regelgeving. Het college stelt beleidsregels vast over de voorwaarden waaronder de vergoeding zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 17. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

1. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Deurne 2018 wordt ingetrokken.
2. De re-integratieverordening Participatiewet 2018 Deurne wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de re-integratieverordening Participatiewet 2018 Deurne die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Participatiewet 2018 Deurne voor de duur:
  - a. van periode 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

#### **Artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2024 en werkt, behoudens de artikelen 13 en 14, terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Deurne 2023

*Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 13 december 2023.*

*De griffier,*



*(R.J.C.M. Rutten)*

*De voorzitter,*

*(G.T. Buter)*

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

### Bijlage bij artikel 14h Jobcoaching

#### Kwaliteitseisen jobcoach

De jobcoach moet

- Erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';  
*Bekijken lijst Erkende jobcoachleveranciers | UWV | Particulieren; of*
- Aantoonbaar beschikken over Hbo werk- en denkniveau én
- Een opleiding tot jobcoach hebben gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.

Wanneer de jobcoach in dienst is van Senzer, dan geldt er een aanvullende eis, namelijk dat deze persoonlijk beschikt over een geldige NOLOC certificering. Reden hiervoor is dat zij begeleidingsplannen van externe jobcoaches beoordelen.

Medewerkers van Senzer die worden opgeleid tot jobcoach, worden geacht binnen zes tot twaalf maanden na aanvang in de functie jobcoach, te zijn gestart met de opleiding tot Jobcoach.

Na het behalen van het certificaat Jobcoach moeten zij binnen drie tot zes maanden geregistreerd zijn in het NOLOC register.

#### Duur en intensiteit van de inzet & de wijze van inzet

De begeleiding op de werkplek middels jobcoaching heeft ten doel een zodanige begeleiding aan inwoner en werkgever te bieden, dat de inwoner na inzet van de jobcoach zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever werkzaam kan zijn.

In overleg met werkgever en werknemer neemt de jobcoach in het begeleidingsplan de begeleidingsbehoefte op. Het begeleidingsniveau wordt ingeschat volgens onderstaand schema (de 2 meest voorkomende regiems):

Begeleidingsuren per jaar	Jaar 1	Jaar 2	Vanaf jaar 3 optioneel
Licht	36 uur	18 uur	18 uur
Midden	60 uur	36 uur	18 uur

- Het gaat hier om maximale uren op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.
- Bij arbeidsuren < 24 uur per week wordt de begeleidingsbehoefte naar rato vastgesteld.
- De regiovoerder kan vanaf jaar 3 besluiten een optioneel extra jaar in te zetten.