

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Súdwest-Fryslân

De raad van de gemeente Súdwest-Fryslân;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 14 november 2023;

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

besluit:

vast te stellen

de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Súdwest-Fryslân en deze met terugwerkende kracht in te laten gaan per 1 juli 2023

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. algemene bijstand: een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de wet, de IOAW en de IOAZ;
 - b. college: burgemeester en wethouders van de gemeente Súdwest-Fryslân;
 - c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ;
 - d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - e. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - f. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - g. interne werkbegeleiding: dagelijkse werkbegeleiding door een collega, waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - h. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - i. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - j. 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;
 - k. 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;
 - l. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek;
 - m. preferent proces: één landelijk werkproces voor het inzetten en uitbetalen van de loonkostensubsidie;

- n. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten (vrijwilligerswerk zonder externe begeleiding of deelname aan activiteiten in de wijk of buurt) gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie;
- o. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- p. vrijwilligerswerk: het geheel van activiteiten die op vrijwillige basis worden uitgevoerd, zonder financiële vergoeding (buiten eventuele onkostenvergoedingen), in georganiseerd verband, met een maatschappelijk doel;
- q. 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;
- r. 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;
- s. werknemersvoorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- t. wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en maatwerk

1. Het college biedt aan de inwoners van de gemeente Súdwest-Fryslân ondersteuning bij re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover het college deze ondersteuning noodzakelijk acht.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
Onder zorgtaken worden 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. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Dit verslag wordt vormgegeven conform het verslag als bedoeld in artikel 77 van de wet. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.
4. Het college stelt bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten in verband met haar financiële mogelijkheden en met de maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen.
2. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon niet behoort tot de doelgroep waarvoor de voorziening bedoeld is;
 - 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 sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voor de werknemer noodzakelijke voorziening behoort tot de standaarduitrusting van de werkgever;

- e. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
 - f. de kosten van de noodzakelijke voorziening niet proportioneel zijn;
 - g. niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld dan wel de beleidsregels om in aanmerking te komen voor die voorziening; of
 - h. een eerder toegekende gelijksoortige voorziening is beëindigd en niet opnieuw is toegekend.
3. 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 IOAW of IOAZ 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 adequate 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 voorziening; of
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld.
4. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan en houdt rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen. Het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet, wordt in verband hiermee, indien nodig bijgesteld.

Artikel 4 Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een plaatsingssubsidie verlenen aan werkgevers die met een persoon als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van deze verordening een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan een plaatsingssubsidie verlenen aan een persoon als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van deze verordening, bedoeld voor arbeidsinschakeling.
3. Het college stelt nadere regels vast over de doelgroepen, voorwaarden, de hoogte alsmede de verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.
4. Op de plaatsingssubsidies bedoeld in dit artikel is de Algemene Subsidieverordening Gemeente Súdwest-Fryslân van toepassing.

Artikel 5 Subsidie- en budgetplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie-of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Indien een door het college ingesteld plafond bereikt is, wordt de aanspraak door een persoon op een specifieke voorziening geweigerd, uitgesteld tot er een nieuw plafond gaat gelden, dan wel een alternatief wordt geboden.

Artikel 6 Werkervaringsplaats, ontwikkelplek en proefplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en een afstand heeft tot de arbeidsmarkt een voorziening aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats is het opdoen van werkervaring, het intact houden van een arbeidsverleden, het leren functioneren in een arbeidsrelatie en/of het beoordelen van de competenties van de persoon.
3. Het college plaatst de persoon als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. De duur van de werkervaringsplaats of ontwikkelplek is drie maanden. Een eenmalige verlenging van drie maanden is mogelijk.

5. De duur van de proefplaats is maximaal twee maanden. Een verlenging met maximaal twee maanden is in uitzonderlijke gevallen mogelijk.
6. In een schriftelijke overeenkomst leggen de beoogde werkgever, de persoon die op de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats wordt geplaatst en het college, in ieder geval vast:
 - a. de doelen van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
 - c. de duur en omvang van de werkervaringsplaats, ontwikkelplek of proefplaats.
7. Ingeval van een proefplaats wordt aanvullend de wederzijdse intentie tot het aangaan van een dienstverband van minimaal zes maanden schriftelijk vastgelegd.

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. het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college zonder scholing niet haalbaar is;
 - b. de scholing sluit aan bij de bekwaamheden van de persoon; en
 - c. de scholing beslaat maximaal een periode van twee jaar.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

Artikel 8 Préstart traject eigen onderneming of zelfstandige

1. Het college kan personen, met een uitkering op grond van de Participatiewet of de IOAW, die het voornemen hebben een eigen bedrijf of zelfstandig beroep op te starten met behoud van uitkering, een advies- en begeleidingstraject aanbieden gericht op de voorbereiding op zelfstandig ondernemerschap.
2. Gedurende het traject zijn deze personen vrijgesteld van de arbeidsverplichtingen.
3. De maximale duur van het traject is twaalf maanden.

Artikel 9 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten als bedoeld in artikel 10a van de wet.
2. In een schriftelijke overeenkomst leggen de werkgever, de persoon die additionele werkzaamheden gaat verrichten en het college, in ieder geval vast:
 - a. het doel van de participatieplaats;
 - b. een beschrijving van de werkzaamheden;
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
 - d. de duur en omvang van de participatieplaats.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 10 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 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 geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11 Participatiepremie

1. Het college verstrekt op aanvraag aan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder een premie vrijwillig werken met behoud van uitkering indien:
 - a. de uitkeringsgerechtigde minimaal 24 maanden uitkeringsgerechtigd is en vrijwilligerswerk verricht;
 - b. het college voor het verrichten van de activiteiten vooraf toestemming heeft verleend;
 - c. de activiteiten het verkrijgen van betaalde arbeid niet verhinderen of bemoeilijken;
 - d. de uitkeringsgerechtigde meewerkt aan een overeengekomen traject gericht op het verkrijgen van betaalde arbeid of aan andere opgelegde activeringsactiviteiten;
 - e. de activiteiten gedurende tenminste vier uren per week worden verricht en ten minste zes maanden in een kalenderjaar hebben plaatsgevonden.
2. De premie bedraagt maximaal € 750 netto per kalenderjaar.
3. Op de premie wordt de ontvangen kostenvergoeding, als bedoeld in artikel 31 tweede lid onder k van de Participatiewet, van de organisatie waarbij vrijwillig wordt gewerkt, in mindering gebracht.
4. Uitbetaling vindt plaats na ontvangst van een door de organisatie, waarbij vrijwillig wordt gewerkt, ondertekende verklaring, waaruit blijkt dat:
 - a. aan de voorwaarden van het eerste lid onder e is voldaan;
 - b. of en welke kostenvergoeding is ontvangen als bedoeld in het derde lid.
5. Het college kan bij uitzondering indien dit vooraf schriftelijk is vastgelegd een premie, zoals bedoeld in dit artikel, verlenen aan een uitkeringsgerechtigde die met succes een voorziening gericht op sociale activering heeft afgerond.

Artikel 12 Participatievoorziening beschut werk

1. De voorziening beschut werk biedt het college aan als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende ondersteunende voorzieningen aan:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of;
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. 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, de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. dagbesteding als bedoeld in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo);
 - b. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 13; of
 - c. een andere voorziening gericht op arbeidsinschakeling zoals benoemd in deze verordening.
4. Bovenop het aantal beschutte werkplekken volgens de taakstelling als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, biedt het college uitsluitend dienstbetrekkingen beschut werk aan indien daaraan een separaat besluit van de gemeenteraad ten grondslag ligt.
5. Het college legt in beleidsregels vast of en op welke wijze geprioriteerd zal worden als het aantal ter beschikking gestelde werkplekken boven de wettelijke taakstelling komt.

Artikel 13 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.

Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

Paragraaf 4.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 14 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.
4. Het college stelt binnen een redelijke termijn 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 4.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

Artikel 15 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning 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. het geen Arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - d. het geen meeneembare voorziening betreft die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - e. naar het oordeel van het college geen sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - f. de kosten van de voorziening(en) naar het oordeel van het college proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 16 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen 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 laat, zo spoedig mogelijk, na ontvangst van de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon onderzoeken.
4. Het college kan een deskundig 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, 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.

7. Het college legt na afronding van het onderzoek, de uitkomsten vast in een rapportage.
8. Op basis van de rapportage neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 17 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en werknemersvoorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een werknemersvoorziening in ieder geval aan:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of voorziening wordt verstrekt;
 - b. als subsidie wordt verstrekt, de omvang van het subsidiebedrag;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of werknemersvoorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, de redenen om af te wijken; 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 het geval persoonlijke ondersteuning of een werknemersvoorziening wordt afgewezen op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in de beschikking in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

Paragraaf 4.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 18 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan op aanvraag of ambtshalve persoonlijke ondersteuning bij werk in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is bij een aan de gemeente Súdwest-Fryslân verbonden partij.
2. In bijzondere omstandigheden kan het college 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 ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een werkervaringsplaats.
4. Het bepaalde in de artikelen 15 tot en met 22 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 19 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen drie 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. Het college besluit met als uitgangspunt individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 20 Jobcoaching

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitseisen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties, opleidings- en bijscholingsvereisten. Inclusief certificaat waaruit blijkt dat opleiding tot jobcoach met goed gevolg is afgerond.
2. Het college biedt jobcoaches die de gemeente zelf in dienst heeft of in dienst zijn van een aan de gemeente Súdwest-Fryslân verbonden partij, bij voorrang aan.
3. Het maximale aantal uren jobcoaching wordt bepaald op basis van het niveau dat afhankelijk is van de zwaarte van de begeleiding. Het aantal uren is vastgesteld op:

begeleiding	1e jaar	2e jaar	totaal
niveau 1	36 uur	18 uur	54 uur
niveau 2	60 uur	36 uur	96 uur

4. Het college kan van de maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid.
5. Voordat het college de jobcoaching beëindigt, anders dan met instemming van de werkgever en de werknemer, verricht het college onderzoek.

Artikel 21 Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij een aanvraag om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 15 tot en met 21 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 22 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 15 tot en met 21, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaat 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.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching.
4. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 23 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 daaraan verbonden zijn.

Paragraaf 4.4 Bepalingen werknemersvoorzieningen

Artikel 24 Voorwaarden vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, werkervaringsplaats, ontwikkelplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als:
 - a. de persoon door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer beperkt is tot woon-werkverkeer.
3. Als de werkgever aan de werknemer een volledige vervoersvoorziening of vergoeding verstrekt bestaat geen (aanvullend) recht op een vervoersvergoeding door het college.

Artikel 25 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 26 Voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.

Artikel 27 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 elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 28 Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie en re-integratie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening.
2. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de duur van het experiment worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van deze bijstelling.

Artikel 29 Hardheidsclausule

1. Het college kan in bijzondere gevallen besluiten af te wijken van deze verordening, indien toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden.
2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 30 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. Op de datum waarop deze verordening in werking treedt, worden ingetrokken:
 - a. Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2021 gemeente Súdwest-Fryslân;
 - b. Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2017 gemeente Súdwest-Fryslân.
2. Een persoon die gebruik maakt van een voorziening op grond van een verordening in het eerste lid, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de daaraan verbonden voorwaarden:
 - a. voor de duur van 12 maanden, gerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. voor de resterende duur als de voorziening is vertrekt voor een periode korter dan 12 maanden.
3. Het college kan na afloop van de periode van 12 maanden, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De desbetreffende in het eerste lid genoemde verordening blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 31 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2023 gemeente Súdwest-Fryslân.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 21 december 2023,
mr. drs. J.A. de Vries, voorzitter
G.W. Stegenga, griffier*