

## VERORDENING TOT WIJZIGING VAN DE RE-INTEGRATIEVERORDENING

### VERORDENING TOT WIJZIGING VAN DE RE-INTEGRATIEVERORDENING

DE RAAD VAN DE GEMEENTE ARNHEM;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 9 januari 2024, zaaknummer 4030908;

gelet op artikel 147 van de Gemeentewet en artikel 8a van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de

### VERORDENING TOT WIJZIGING VAN DE RE-INTEGRATIEVERORDENING

#### Artikel I Wijziging van de verordening

De verordening wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 1 wordt onderdeel g vernummerd tot I, en worden vijf nieuwe onderdelen ingevoegd, die komen te luiden:

- g. arbeidsbeperking: door ziekte of een gebrek belemmerd worden bij het verkrijgen van een baan of het verrichten van arbeid;
- h. 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;
- i. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen behorend tot de doelgroep en aan werkgevers;
- j. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- 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;

B. In artikel 6 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a. Het vierde en vijfde lid worden vervangen en komen te luiden:

4. 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;
- f. het subsidie- of budgetplafond, dat voor de betreffende voorziening is vastgesteld, is bereikt.

5. 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 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.

b. Het zesde lid vervalt.

C. In artikel 9 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a. In het eerste lid wordt de zinsnede 'aan aan een persoon' vervangen door: 'aan een persoon aan';
- b. In het derde lid wordt na het zinsdeel 'loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet,' de volgende tekst ingevoegd: 'persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11;';
- c. Het vierde en vijfde lid worden vervangen en komen te luiden:
4. Ten behoeve van de in het vorige lid genoemde persoonlijke ondersteuning en aanpassing van de werkplek ontvangt de werkgever in afwijking van de artikelen 11 tot en met 11c, een vaste vergoeding ten bedrage van de rijksvergoeding die de gemeente ontvangt voor beschermt werk. Deze vergoeding wordt niet afgebouwd en wordt ingezet zolang het nodig is.
5. Het college biedt de voorziening Activerend werk of een vergelijkbare voorziening aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschermt werk aanvangt."

D. Artikel 10 wordt vervangen en komt te luiden:

**Artikel 10 Loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10d, van de wet.
2. 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.
3. Het college stelt binnen 12 weken na ontvangst van een aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

E. Artikel 11 wordt vervangen en komt te luiden:

**Artikel 11 Algemene bepalingen over persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan indien een werkgever een dienstverband aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en waarvan is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten persoonlijke ondersteuning bij werk inzetten.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt alleen ingezet indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst van ten minste 6 maanden voor ten minste 8 uur per week,
3. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van een subsidie aan de werkgever voor:
  - a. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider in dienst van de werkgever, of
  - b. jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
4. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan verstrekt worden in de vorm van jobcoaching in natura door middel van een erkende jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente, of een erkende jobcoach die werkzaam is bij een jobcoachorganisatie waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
5. Persoonlijke ondersteuning bij werk wordt ingezet voor de duur van maximaal 3 jaar. In specifieke situaties kan de inzet van persoonlijke ondersteuning verlengd worden als het college van oordeel is dat persoonlijke ondersteuning nog noodzakelijk is.
6. Persoonlijke ondersteuning bij werk kan in afwijking van het eerste lid ook worden aangeboden bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 13b.
7. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk kan bij het college worden ingediend door belanghebbende of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
8. Een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 4 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.
9. Het college bepaalt na overleg met belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk, bedoeld in het tweede en derde lid, het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
10. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de belanghebbende, 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, 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. “

F. Na artikel 11 worden drie nieuwe artikelen ingevoegd die komen te luiden:

**Artikel 11a Subsidie voor interne werkbegeleiding**

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 11, derde lid, onder a verlenen aan de werkgever voor het organiseren van 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.
2. De interne werkbegeleider die de persoonlijke ondersteuning verzorgt dient met succes een HARRIE-training of andere erkende jobcoachtraining te hebben afgerond.
3. De hoogte van de subsidie per jaar wordt berekend door het aantal begeleidingsuren van het regime laag als bedoeld in artikel 11c, vierde lid, onder a, te vermenigvuldigen met het maximale uurtarief zoals bedoeld in artikel 11c, vijfde lid.
4. De hoogte van de subsidie tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. In 2024 is dit € 301,- per maand met een maximum van € 1.204,-. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
5. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
6. Het in artikel 11 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor interne werkbegeleiding.

**Artikel 11b Subsidie voor jobcoach in dienst van werkgever**

1. Het college kan op aanvraag van de werkgever een subsidie als bedoeld in artikel 11, derde lid, onder b verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching door een jobcoach in dienst van de werkgever.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.
3. De hoogte van de subsidie per jaar wordt berekend door het aantal begeleidingsuren van het regime midden als bedoeld in artikel 11c, vierde lid onder b, te vermenigvuldigen met het maximale uurtarief zoals bedoeld in artikel 11c, vijfde lid.
4. De hoogte van de subsidie tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. In 2024 is dit € 501,- per maand met een maximum van € 2.004,- in totaal. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
5. De subsidie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
6. Het in artikel 11 bepaalde is van toepassing op de subsidie voor een jobcoach in dienst van de werkgever.

**Artikel 11c Inzet jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie**

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag van de werkgever of werknemer, persoonlijke ondersteuning door een jobcoach van een jobcoachorganisatie als bedoeld in artikel 11, vierde lid, inzetten.
2. Een jobcoach die de in het eerste lid bedoelde persoonlijke ondersteuning verzorgt dient minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching te hebben.
3. De omvang en intensiteit van de jobcoaching wordt bepaald op basis van de begeleidingsbehoefte waarbij wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes, te weten licht, midden en hoog.
4. Per begeleidingsregime geldt per begeleidingsjaar een maximum aantal begeleidingsuren:
  - a. Licht: voor het eerste jaar maximaal 36 uur, voor het tweede jaar maximaal 27 uur en voor het derde jaar maximaal 18 uur;
  - b. Midden: voor het eerste jaar maximaal 60 uur, voor het tweede jaar maximaal 35 uur en voor het derde jaar maximaal 26 uur;
  - c. Hoog: voor het eerste jaar maximaal 84 uur, voor het tweede jaar maximaal 42 uur en voor het derde jaar maximaal 34 uur.
5. Er geldt een maximaal uurtarief dat jaarlijks regionaal wordt vastgesteld.
6. De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag. Deze bedraagt in 2024 maximaal € 501,- (excl. Btw) per maand met een maximum van € 2.004,- (excl. Btw) in totaal. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform regionale afspraken.
7. Het in artikel 11 bepaalde is van toepassing op jobcoaching door een jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie.

G. Na artikel 13a worden vier nieuwe artikelen ingevoegd, die komen te luiden:

**Artikel 13b Proefplaatsing**

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon die behoort tot de doelgroep die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaatsing bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De duur van de proefplaatsing is in beginsel maximaal twee maanden. Indien in deze periode een loonwaardemeting uitgevoerd moet worden, kan de proefplaatsing drie maanden duren. In uitzonderlijke gevallen kan een proefplaatsing verlengd worden tot in totaal maximaal zes maanden als dat in het belang van de re-integratie van de individuele uitkeringsgerechtigde is en naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk is op grond van de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en/of de mate van complexiteit van het werk.
3. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
4. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - b. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht tenzij sprake is van veranderde omstandigheden die naar het oordeel van de gemeente een herhaalde proefplaatsing rechtvaardigen;
  - d. 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; en
  - e. de werkgever ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten..
5. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid,
  - a. als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk;
  - b. In situaties dat de gemeente gegronde vermoedens heeft dat de werkgever de proefplaatsing oneigenlijk gebruikt of misbruikt.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.

**Artikel 13c Algemene bepalingen voor vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit, meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan op aanvraag voorzieningen als vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit en meeneembare voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking die behoort tot de doelgroep.
2. Bij de toekenning van de in het eerste lid bedoelde voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 8 uur per week;
  - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de 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.
3. Het college bepaalt na overleg met belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.

**Artikel 13d 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.
4. Het in artikel 13c bepaalde is van toepassing.

#### **Artikel 13e. Meeneembare voorziening**

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 eigendom beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in bruikleen te verstrekken.
4. Het in artikel 13c bepaalde is van toepassing.

#### **Artikel II Wijziging van de toelichting bij de verordening**

A. De toelichting bij de artikelen 9,10,11 t/m 11c en 13b t/m 13e komt te luiden:

##### **Artikel 9 Beschut werk**

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing. Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vijfde lid). In het vierde lid is opgenomen dat de hoogte van de vergoeding voor persoonlijke ondersteuning en werkplekaanpassing een vast bedrag betreft, gerelateerd aan de rijksvergoeding die de gemeente ontvangt.

##### **Artikel 10 Loonkostensubsidie**

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de Participatiewet). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het tweede lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.

Het derde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het vierde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het referentie proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

##### **Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Dit artikel bevat een aantal algemene bepalingen voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk.

#### *Eerste en tweede lid*

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren. Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (tweede lid).

#### *Derde en vierde lid*

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beiden benoemd. Het tweede en derde lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet). De werkgever kan een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). Het is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft. (tweede lid) De gemeente kan ook een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen of de gemeente kan een eigen jobcoach inzetten (derde lid). In kader van duurzame plaatsing wordt bij voorkeur persoonlijke begeleiding georganiseerd door de werkgever, zijnde interne werkbegeleiding of jobcoach in dienst werkgever. Mocht dit niet mogelijk zijn, of heeft de werknemer een andere begeleidingsvraag, dan zijn de andere varianten ook mogelijk om in te zetten.

#### *Vijfde lid*

Uitgangspunt bij persoonlijke ondersteuning is dat de persoon binnen drie jaar na indiensttreding en/of na start van de ondersteuning bij een lopende dienstbetrekking geacht wordt zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de persoonlijke ondersteuning in beginsel drie jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. In specifieke situaties kan de inzet van persoonlijke ondersteuning verlengd worden als dat nog noodzakelijk is. Uiteraard stopt de persoonlijke ondersteuning bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de persoon eindigt. Bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking (een nieuwe werkgever of bij verandering van functie bij dezelfde werkgever), kan opnieuw persoonlijke ondersteuning worden ingezet voor maximaal drie jaar.

#### *Zesde lid*

Persoonlijke ondersteuning kan ook al worden aangeboden op het moment dat er sprake is van een proefplaatsing (en dus nog niet van een dienstverband). Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

#### *Zevende en achtste lid*

Deze leden gaan over de aanvraag door werkgever of werknemer. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting. het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is.

Het achtste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht.

#### *Negende lid*

Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

#### *Tiende lid*

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zesde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

### **Artikel 11a Subsidie voor interne werkbegeleiding**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt in het eerste, tweede en derde lid hoe dit mogelijk is, welke eisen aan de interne werkbegeleider gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is.



De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (vierde lid).

#### **Artikel 11b Subsidie voor jobcoach in dienst van werkgever**

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking voor jobcoaching door de werkgever. Dit artikel voorziet hierin en regelt in het eerste, tweede en derde lid welke eisen aan de jobcoach gesteld worden en wat het kader voor de hoogte van de subsidie is.

De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (vierde lid).

#### **Artikel 11c. Jobcoach in dienst van jobcoachorganisatie**

Het tweede lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

Een jobcoach heeft minimaal hbo werk- en denkniveau, een jobcoachopleiding (met bijbehorende bijscholing) en ervaring op het gebied van jobcoaching. Jobcoaching kan bijvoorbeeld worden ingekocht bij organisaties die een *Blik op werk* of *Oval Keurmerk* hebben of een jobcoacherkenning van UWV hebben of waarvan de individuele jobcoaches een actuele registratie hebben in het Register Loopbaancoach (voormalig *Noloc Jobcoach*) of het *NVS-Beroepenregister* voor jobcoaches. Dit is geen harde eis maar helpt om te bepalen of er sprake is van een erkende jobcoach.

Het derde en vierde lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningssplijcht. Voor het bepalen van de omvang en intensiteit van de jobcoaching wordt uitgegaan van drie begeleidingsregimes: laag, midden en hoog. Het aantal in te zetten begeleidingsuren is altijd maatwerk. Het aantal begeleidingsuren is afhankelijk van het begeleidingsregime en wordt uitgedrukt in een aantal uur per jaar/maand. De inzet van een jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren (en intensiteit).

#### *Vijfde lid*

In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland wordt jaarlijks door de samenwerkende gemeenten een maximaal uurtarief vastgesteld dat door de jobcoach gehanteerd kan worden.

#### *Zesde lid*

De hoogte van de vergoeding tijdens proefplaatsing is een vast bedrag en kent een maximum. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

#### **Artikel 13b Proefplaatsing**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 14a geeft hier invulling aan.

#### **Artikel 13c Algemene bepalingen voor vervoersvoorzieningen, intermediaire activiteit en meeneembare voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen.

Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (a). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (b). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (c, d en e). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (f).

#### **Artikel 13d Vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe

strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op artikel 13c, onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

#### **Artikel 13e Meeneembare voorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikel 13c.”

#### **Artikel III Inwerkingtreding**

1. Dit besluit treedt in werking de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2024.
2. Dit besluit wordt aangehaald als: Derde wijziging Re-integratieverordening.

Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van 7 februari 2024.  
De griffier, De voorzitter,